



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
P.IVA 00343840401

<http://www.cattolica.net>
email: info@cattolica.net

PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it



SETTORE 1

ORGANIZZAZIONE PROGRAMMAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA

Triennio 2013/2015

per
[Signature]
[Signature]

Art.1 Premessa

1. Il presente contratto si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore. Non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Le parti si impegnano fin da ora ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.

2. Richiamati i principi di separazione tra funzioni di indirizzo politico attribuito agli organi di governo e di attuazione/gestione spettante ai dirigenti, di centralità nella funzione dirigenziale nella direzione, razionalizzazione ed innovazione dei processi aziendali, con il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora C.C.D.I.) si intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Valorizzare le autonome risorse e responsabilità dei dirigenti nella realizzazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione nei documenti di programmazione pluriennale;
- Favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire i risultati;
- Sviluppare il rapporto trasparente tra Amministrazione/datore di lavoro e Dirigenza, mantenendo la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;

Art. 2 Relazioni sindacali

1. Le parti si incontrano annualmente per esaminare la ripartizione e la destinazione delle risorse finalizzate all'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme vigenti, dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

2. Le relazioni sindacali tra le parti con riferimento all'informazione, al confronto ed alla concertazione, nonché alla contrattazione decentrata integrativa sono definite per materia e modalità secondo quanto disposto dal CCNL area dirigenza vigente.

Art. 3 Campo di applicazione e validità del presente contratto

1. Il presente C.C.D.I. si applica al personale dell'Area dirigenziale del Comune di Cattolica.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2013 al 31/12/2015, salvo diversa esplicita prescrizione.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I..

Art. 4 Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Ai sensi degli art. 1 e 2 della legge 12/6/1990 n. 146, nonché dell'art. 2 del CCNL del 10/4/96 sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei servizi essenziali previsti per l'area Dirigenza dell'art. 1 del citato CCNL, tutti i dirigenti responsabili dei servizi individuati come essenziali come di seguito riportato:

“ART. 1: Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 11 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;*
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;*
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;*
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;*
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;*
- f) trasporti;*
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;*
- h) servizi del personale;*
- i) servizi culturali.*

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.”

2. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili ad un servizio, attività o progetto essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità della necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la sua reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art. 5

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

1. La retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale è determinata sulla base dei sistemi di pesatura, misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente, come indicati nel Titolo II del D.lgs n. 150/2009.

2. La retribuzione di posizione è determinata dall'Ente secondo i parametri ed i criteri di valorizzazione economica definiti dal vigente Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali.

3. La retribuzione di risultato è a sua volta determinata dall'Ente secondo quanto disciplinato nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. In linea con quanto disposto dall'art. 24 c. 1-bis del D.lgs 165/2001 come modificato dall'art. 45 del D.lgs 150/2009, le parti si impegnano, in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione del fondo, a destinare una quota di un eventuale incremento del fondo all'aumento della quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato.

5. Le risorse variabili del fondo destinate alla retribuzione di risultato sono integrate dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 4 c. 4 del D.L. n. 95 del 6/7/2012 convertito nella

L. n. 135 del 7/8/2012⁽¹⁾. Le modalità di distribuzione di tali risorse saranno definite in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione del fondo.

6. Le risorse variabili del fondo destinate alla retribuzione di risultato sono integrate anche da eventuali economie derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 c. 4 e c. 5 del D.lgs n. 98/2011⁽²⁾, privilegiando l'incentivazione del personale coinvolto nel conseguimento delle economie.

Art. 6

Criteri generali per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 comma 1 lett. e) del CCNL 23/12/1999.

1. Per i dirigenti che percepiscono compensi a titolo di incentivo previsto da specifiche disposizioni di legge, si procede ad una riduzione dell'indennità di risultato in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Importo annuale di produttività speciale (*)	Riduzione indennità di risultato
Fino a € 1.500,00	Nessuna riduzione
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	10%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	20%
Oltre € 5.000,00	30%

(*) gli importi si intendono al netto di contributi e IRAP

2. Per quantificare la riduzione da apportare le percentuali sopra indicate vengono applicate all'indennità di risultato media dell'anno di riferimento.

3. I risparmi generati confluiscono nel fondo destinato all'erogazione dell'indennità di risultato e verranno distribuiti tra gli altri dirigenti sulla base dei rispettivi parametri di performance.

- + -

(1) Art 4 c. 4 del D.L. n. 95 del 6/7/2012 convertito nella L. n. 135 del 7/8/2012, come sostituito dall'art. 16, comma 1, legge n. 114 del 2014:

" Fatta salva la facoltà di nomina di un amministratore unico, i consigli di amministrazione delle società controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, che abbiano conseguito nell'anno 2011 un fatturato da prestazione di servizi a favore di amministrazioni pubbliche superiore al 90 per cento dell'intero fatturato devono essere composti da non più di tre membri, ferme restando le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39. A decorrere dal 1° gennaio 2015, il costo annuale sostenuto per i compensi degli amministratori di tali società, ivi compresa la remunerazione di quelli investiti di particolari cariche, non può superare l'80 per cento del costo complessivamente sostenuto nell'anno 2013. In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, qualora siano nominati dipendenti dell'amministrazione titolare della partecipazione, o della società controllante in caso di partecipazione indiretta o del titolare di poteri di indirizzo e di vigilanza, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al precedente periodo, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi all'amministrazione o alla società di appartenenza e, ove riassegnabili, in base alle vigenti disposizioni, al fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio."

(2) Art. 16 c. 4 e 5 D.lgs n. 98/2011:

"4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di

riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

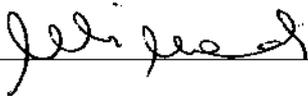
5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo e' accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica."

Letto, approvato e sottoscritto.

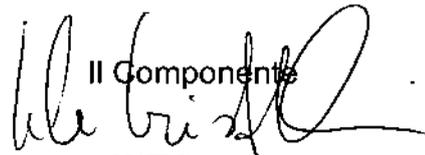
Lì 3 dicembre 2014

➤ Delegazione trattante di parte pubblica:

Il Presidente

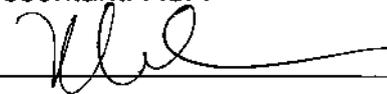


Il Componente



➤ Delegazione trattante di parte sindacale: i rappresentanti RSA

F R I N A M I M I



➤ OO.SS. - Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL

F P C G I L

