

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO**

triennio 2019 - 2021 per la parte normativa

anno 2019 per la parte economica



**COMUNE
DI
AREZZO**

Sottoscritto in data 28 /11/2019

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO**

triennio 2019 - 2021 per la parte normativa

anno 2019 per la parte economica

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno **28 NOVEMBRE 2019** nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Dott. Franco Caridi



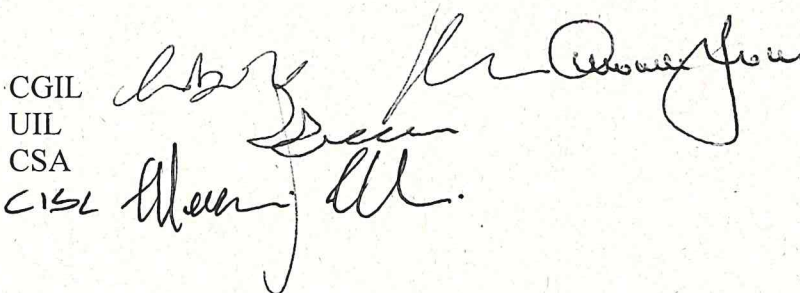
Per le O.O.S.S.

CGIL

UIL

CSA

CISL



Si sono riunite per definire la disciplina del CDI area Dirigenza del Comune di Arezzo efficacia per il triennio 2019 - 2021 per la parte normativa e per l'anno 2019 per la parte economica

Richiamati:

- La deliberazione di Giunta Comunale n. 385 del 23 luglio 2018 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- La deliberazione Giunta Comunale n. 608 del 8.11.2016 "Approvazione disciplinare per la corresponsione dei compensi dell'avvocatura".
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 4 aprile 2019 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2019
- La determina Dirigenziale n. 2115 del 19 agosto 2019 costituzione fondo salario accessorio personale Dirigente per l'anno 2019.

Premessa

Il presente contratto è finalizzato a:

- a) riconoscere la centralità e la particolare rilevanza del ruolo affidato ai dirigenti, quali promotori e protagonisti dei processi di cambiamento e di gestione, in chiave imprenditiva, delle proprie responsabilità e della propria struttura;
- b) creare le condizioni per arricchire e valorizzare le competenze professionali dei dirigenti con particolare riferimento alla strumentazione manageriale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'amministrazione;
- e) creare condizioni organizzative per rafforzare ed accrescere il lavoro di "squadra" dei dirigenti nel processo di pianificazione e gestione dell'Ente,
- f) orientare i comportamenti della dirigenza al raggiungimento dei risultati richiesti e valorizzare l'assunzione di responsabilità operativa.

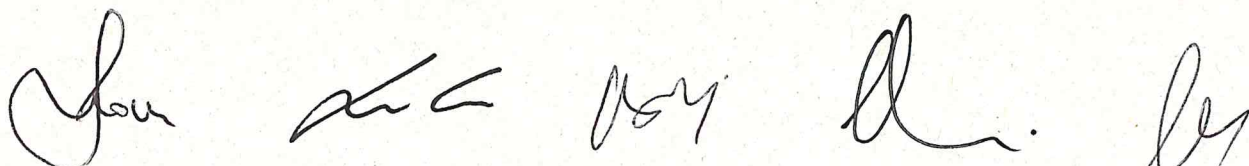
Il presente contratto disciplina altresì le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente relativa all'anno 2018

TITOLO I PARTE NORMATIVA

Art. 1

Ambito e validità del presente accordo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo regola le materie oggetto di contrattazione decentrata di cui all'art. 4 CCNL 23.12.1999 e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Arezzo, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con



rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando, in quest'ultimo caso le specifiche disposizioni inserite nei contratti individuali di lavoro.

Il presente contratto ha efficacia per il triennio 2019 - 2021 per la parte normativa e per l'anno 2019 per la parte economica.

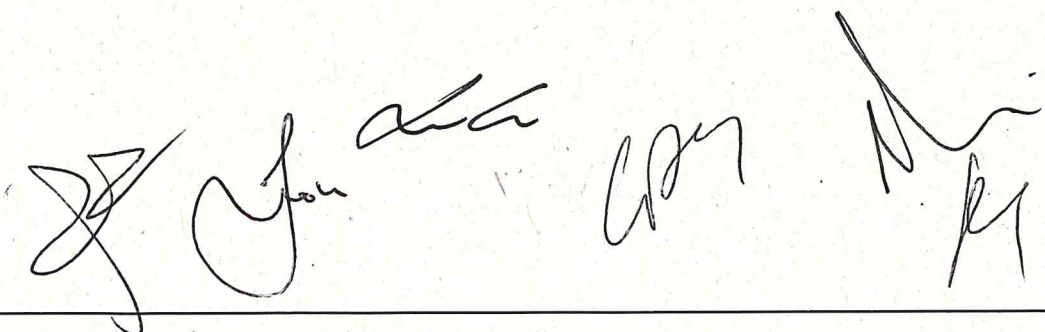
Art. 2

Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea

Sono individuate le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali vigenti (Legge n. 146/1990 e smi e accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza degli enti locali del 25.11.1998, siglato in data 7 maggio 2002):

- Funzioni di **stato civile**, limitatamente alle registrazioni delle nascite e delle morti;
- Funzioni servizio **elettorale** nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- Funzioni relative al Servizio **sociale**, per le emergenze socio sanitarie e servizio di assistenza e pronto intervento per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti, a minori ed anziani affidate ad apposite strutture a carattere residenziale;
- Funzioni attinenti alla **rete stradale** per le esigenze di pronto intervento;
- Funzioni di **protezione civile** nei casi di emergenza socio-ambientale o provocati da calamità naturali; in caso di calamità naturale tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile adottato dal Comune;
- Funzioni di **polizia locale**, limitatamente all'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, ai trattamenti sanitari obbligatori, all'attività infortunistica e di pronto intervento, all'attività della centrale operativa, all'assistenza su strada in caso di emergenza;
- Servizio **finanziario** e servizio **personale** limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

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



Art. 3

Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3, 4 e 5 CCNL 23.12.1999

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999.

L'implementazione, a dotazione organica invariata, delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione può essere disposta ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.99 solo in presenza dei seguenti presupposti legittimanti:

1) attivazione di nuovi servizi erogati dall'Ente o di processi di riorganizzazione che abbiano determinato un reale e verificabile accrescimento dei livelli di quantità o qualità dei servizi esistenti. I nuovi servizi o l'accrescimento quali quantitativo dei servizi esistenti deve essere documentato nei documenti di programmazione e nel Peg Piano della performance mediante la predisposizione di appositi obiettivi misurabili con indicatori chiari e verificabili;

2) i nuovi servizi o i processi di riorganizzazione di cui al punto 1 abbiano prodotto uno stabile e certo ampliamento delle competenze e delle professionalità delle funzioni dirigenziali interessate, con incremento obiettivo del grado di responsabilità e capacità gestionale rispetto allo standard preesistente, desumibile dai seguenti elementi:

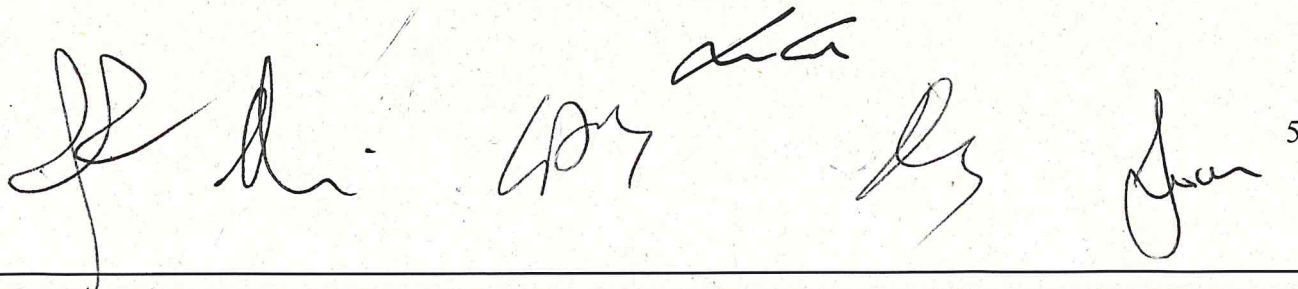
- incremento delle attribuzioni e delle connesse responsabilità conseguenti al trasferimento o delega di funzioni da soggetti istituzionali operati mediante legge o con atto amministrativo che abbia prodotto un significativo aumento delle funzioni e correlate responsabilità gestionali ed organizzative
- incremento delle attribuzioni e correlate responsabilità a seguito della modifica o sopravvenienza legislativa/normativa o di atti di indirizzo (circolari, direttive, etc.) che abbia prodotto un significativo incremento delle attribuzioni e connesse responsabilità gestionali ed organizzative.

La quantificazione delle risorse potrà essere disposta in proporzione al grado di incremento delle funzioni e competenze dirigenziali.

La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso.

In particolare,

- gli incarichi dirigenziali temporaneamente coperti ad interim su posti di dotazione organica vacanti vengono retribuiti con un compenso corrisposto a titolo di retribuzione di risultato quantificato annualmente sulla base della complessità della struttura presidiata e degli obiettivi formalmente attribuiti nell'ambito del Piano della performance nella misura del 30% della pesatura della posizione dell'incarico vacante;
- eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate per motivi diversi dalla valutazione negativa, saranno rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato.



5

Art. 4

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

La retribuzione di posizione è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione e secondo le risultanze della pesatura della posizione proposta dall'Oiv.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune.

Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

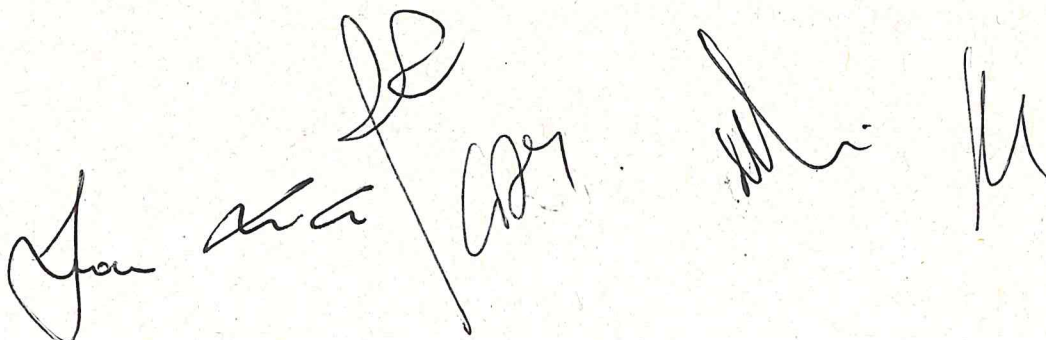
Per l'anno 2019 viene destinato alla retribuzione di risultato il 15,53% delle risorse complessivamente determinate per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, oltre quelle specificatamente previste dall'art. 5 comma 4 del CCNL 3.8.2010 e dall'art.16, comma 4 del CCNL 22.2.2010.

Art. 5

Collegamento SMVP con il sistema premiante

Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance, dal personale Dirigente, ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

SMVP		QUOTA PREMIO
Punteggio	Descrizione	
da 0 fino a 50	La performance presenta una criticità	0
da 51 fino a 70	La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento	50% del premio teorico massimo
da 71 fino a 90	Alcune aree di performance richiedono un miglioramento	80% del premio teorico massimo
da 91 fino a 100	La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese	95% del premio teorico massimo
da 101 fino a 110	La performance complessiva eccede le attese	100 %del premio teorico massimo



Art. 6
Maggiorazione della retribuzione di risultato (premio di eccellenza)

Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato (premio di eccellenza) finanziata dalle economie che si generano all'esito del processo di valutazione.

La maggiorazione di cui sopra spetta al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 100, così come risultante dal vigente SMVP.

Gli importi individuali del premio di eccellenza sono calcolati proporzionalmente alla valutazione conseguita (da 101 a 110), applicando la seguente formula:

EV	Economie generate dal processo di valutazione
PD	Punteggio valutazione individuale dipendente
PT	Somma punteggi valutazioni che vanno da 101 a 110
VP	Valore economico attribuito ad ogni punto
PEI	Premio di eccellenza individuale

$$VP = EV/PT$$

$$PEI = VP*PD \text{ (per ogni dipendente che ha una valutazione nella fascia da 101 a 110).}$$

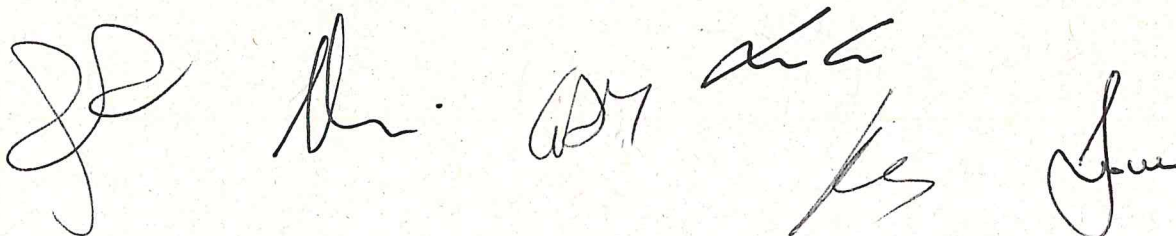
Le economie che si generano all'esito del processo di valutazione verranno usate integralmente nel calcolo del premio di eccellenza.

Art. 7

Correlazione tra forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999

La correlazione tra retribuzione di risultato spettante ai dirigenti (all'esito del processo annuale di valutazione), che percepiscono incentivi ai sensi di legge, è stabilita come segue:

- fino a € 5.000,00 (netti in provvedimento di liquidazione): nessuna decurtazione dell'indennità di risultato;
- da € 5.001,00 a € 7.500,00: (netti provvedimento di liquidazione) decurtazione pari al 10% dell'indennità di risultato;
- da € 7.501,00 a 10.000,00: (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione del 20 % dell'indennità di risultato
- da € 10.001 a 15.000: (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione del 30% dell'indennità di risultato
- oltre € 15.001,00 (netti in provvedimento di liquidazione) decurtazione pari al 50% dell'indennità di risultato.



TITOLO II
MODALITA' DI UTILIZZO RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO

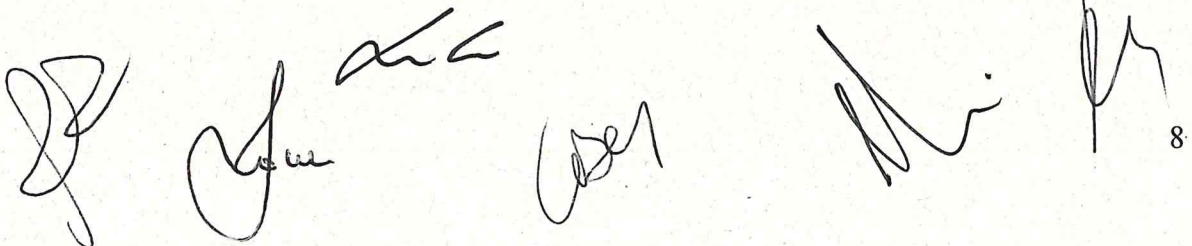
CONCORDANO

Di definire quanto segue:

Art. 8 - Risorse decentrate –destinazione per l'anno 2019

Le risorse decentrate determinate ex art. 26 del CCNL Area Dirigenza 23.12.1999, stabilite per l'anno 2019 giusto Provvedimento Dirigenziale n. 2115 del 19 agosto 2019 ammontano complessivamente a Euro **345.668,28** (escluso la quota per incentivi corrisposti ai sensi di legge, esempio: avvocatura, progettazione ecc.)

DISTRIBUZIONE FONDO 2019	
FONDO 2019	345.668,28
TOTALE FONDO 2019 DA DISTRIBUIRE	345.668,28
Le risorse decentrate per l'anno 2019 sono ripartite come segue:	Anno 2019
Retribuzione di posizione	292.000,00
Quota residua da destinare ad interim e risultato (pari al 15,53% del Fondo complessivo, escluso la quota per avvocatura e progettazione)	53.668,28
Di cui:	
Interim equivalente al 30% della posizione ricoperta	
Retribuzione di risultato da distribuire con i criteri stabiliti dal SMVP approvato con Dgc 362 del 16.7.14	
TOTALE	345.668,28
1) La retribuzione di posizione è così ricalcolata dal 1 luglio 2018 D.g.c. n. 624 del 13/12/2018	
2) L'importo della retribuzione di risultato è soggetto ad essere incrementato a seguito delle economie sulla retribuzione di posizione.	


8

Art. 9 – Disposizioni finali

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sua sottoscrizione. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti

Per la delegazione trattante di parte pubblica

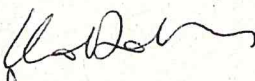
Il Presidente

Dott. Franco Caridi

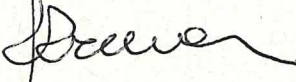


Per le O.O.S.S.

CGIL

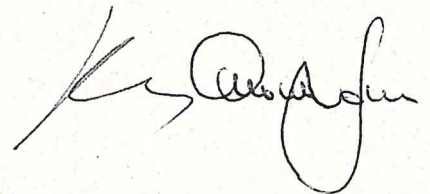
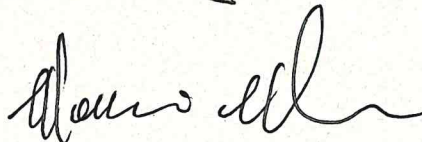


UIL



CSA

CISL



Arezzo, 28/11/2019

