

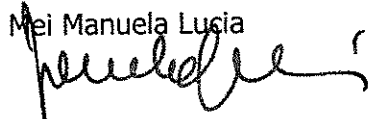
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL COMPARTO CONTRATTUALE DELLA DIRIGENZA (riferito al quadriennio normativo 2006/2009).

Oggi 15/10/2014 presso la sede del Comune di Cesena la delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali ammesse alla trattativa C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. – per la parte sindacale;

a seguito dell'approvazione della delibera di Giunta n. 223 del 14/10/2014 che autorizza la delegazione di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato indicato in oggetto, sottoscrivono in via definitiva tale accordo che si allega al presente verbale, per farne parte integrante.

PER LA PARTE PUBBLICA:

Mei Manuela Lucia



Tagliabue Stefania

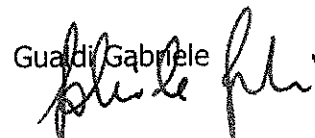


PER LA PARTE SINDACALE:

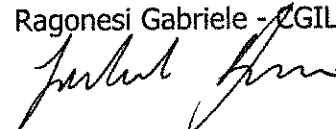
Maraldi Massimo



Guadi Gabriele



Ragonesi Gabriele - CGIL



Randolfi Dorotea - CISL



Borghetti Marcello - UIL



# COMUNE DI CESENA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA – ANNO 2013

**Premessa** - Oggi 15/10/2014 nella sede del Comune di Cesena, le delegazioni trattante di parte pubblica e sindacale si sono riunite per la sottoscrizione del CCDI sulla distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e risultato relativo all'anno 2013:

**Art. 1** - Le parti prendono preliminarmente atto della dotazione complessiva del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato per la Dirigenza del Comune di Cesena, quantificato per l'anno 2013 in complessivi € 449.920,34, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con la Deliberazione n. 184 del 09/09/2014.

In particolare le parti prendono atto che tale fondo è stato alimentato:

- con conferma anche per il 2013 dello stanziamento di cui all'art. 26, c. 2, del CCNL 23/12/2009 nella misura dell'1,2% del monte salari 1997 relativo alla dirigenza, pari a € 10.767,72 avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2013 delle risorse necessarie;
- con lo stanziamento di un importo complessivo di € 29.775,00 finalizzato ad incentivare, tramite la retribuzione di risultato, i processi di riorganizzazione intervenuti nel corso dell'anno 2013, così come previsto dalla Delibera n. 184 del 09/09/2014 e a seguito della definizione degli obiettivi di sviluppo ritenuti incentivabili con risorse aggiuntive, ai sensi dell'art. 26 c. 3, essendo riconducibili "all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti", così come indicato nel testo contrattuale; somma ritenuta idonea a garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto e all'entità dei processi di riorganizzazione attivati, analogamente a quanto è già stato disposto a favore del Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente. Le parti prendono altresì atto che lo stanziamento di cui all'art. 26 c. 3 predetto è stato ridotto di € 10.000,00 per il 2012 e di ulteriori € 9.056,00 per il 2013 in ossequio agli indirizzi del Consiglio Comunale (odg n. 29 del 12/4/2012) e della Giunta Municipale con la deliberazione suddetta, tesa a definire che le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2013 siano quantificate in modo da determinare una riduzione della retribuzione di risultato pari a circa il 10% rispetto all'analogo dato relativo all'anno 2012.

**Art. 2** - Le parti concordano nel confermare le modalità di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato nelle misure già definite dal previgente CCDI, ovvero nella misura dell'80% da destinarsi alla retribuzione di posizione e nella misura del 20% 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.

Le parti danno, inoltre, atto che le risorse inerenti detto fondo verranno ripartite con le modalità suddette, nonché con le modalità di cui al successivo art. 3, tra tutti i dirigenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato oppure in comando da altre amministrazioni, tenendo conto che per alcune posizioni 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 individuale, e fatta eccezione per le posizioni dirigenziali istituite fuori della dotazione organica e ricoperte con contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 110 D.Lgs. 267/2000.



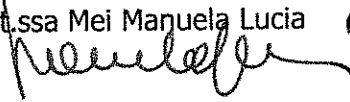
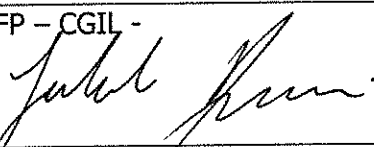
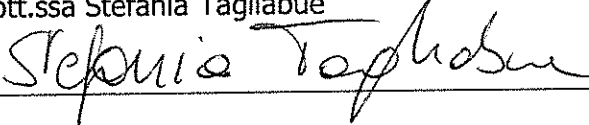
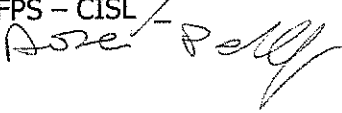
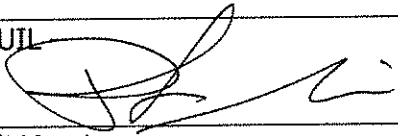
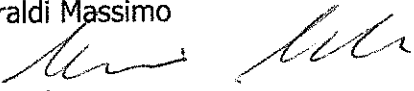
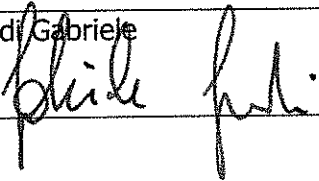
**Art. 3 – Criteri di incentivazione**

Tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta Municipale con la deliberazione sopra richiamata, le parti danno atto che la retribuzione di risultato di ogni dirigente verrà quantificata tenendo conto della durata dell'incarico e dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente e secondo i criteri di incentivazione di cui all'allegato 1 al presente CCDI.

**Art. 4 – Incarichi ad interim**

Si conferma quanto previsto nel precedente CCDI.

Letto, approvato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA:	PER LA PARTE SINDACALE:
Segretario Generale – Dott.ssa Mei Manuela Lucia 	FP – CGIL - 
Dirigente Settore Personale e Organizzazione – Dott.ssa Stefania Tagliabue 	FPS – CISL Asse - Pelli 
	FPL – UIL 
	Maraldi Massimo 
	Gualdi Gabriele 

Cesena 15/10/2014





Allegato 1  
CCDI DIRIGENTI 2013-2014

Criteri di incentivazione per la ripartizione della retribuzione di risultato

- a) Ripartizione proporzionale del budget complessivamente disponibile per la retribuzione di risultato annua dei dirigenti in base all'indicatore di performance individuale, così come risulta dalla scheda di valutazione della performance individuale;
- b) Per i coordinatori di area/ambito, l'Indicatore di performance individuale si integra con la valutazione di un'ulteriore specifica competenza rappresentata dalla "capacità di coordinamento dell'area/ambito" alla quale è assegnato un punteggio aggiuntivo massimo di 28 punti;
- c) Per i dirigenti che nell'anno di riferimento hanno dimostrato un particolare impegno nel coordinamento della rete esterna delle società partecipate, l'indicatore di performance individuale è integrato con un punteggio aggiuntivo stabilito fino ad un massimo di ulteriori 100 punti, così come definiti annualmente dall'Organismo di valutazione;
- d) 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 (performance di amministrazione, performance di gruppo, performance di unità organizzativa) non sia almeno pari a 36 punti su 60.

Cesena, 15 ottobre 2014

FR-CGIL *[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

Stefanie Topolobna

FPZ *[Signature]*

FPZ CISC