



# COMUNE DI FANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

CCDI DIRIGENZA AREA II 2015-2017

9/11/2018

## ART.1 PREMESSA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (per brevità anche CCDI) costituisce il riavvio delle ordinate e regolari relazioni sindacali anche tenuto conto degli esiti dell'ispezione della RGS che hanno evidenziato la necessità di considerare inclusi nella dinamica di gestione del fondo unico di amministrazione (per brevità anche FUA) i dirigenti a tempo determinato. Nessun recupero è stato richiesto dalla RGS ovvero dalla Corte Conti Marche a valere sul FUA della dirigenza. Il FUA è il fondo di amministrazione costituito in base al CCNL finalizzato al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato.
2. Il Comune di Fano si impegna a determinare costantemente, nei limiti di inderogabili disposizione di legge e di CCNL, la consistenza complessiva del FUA dirigenti in misura non inferiore ai valori medi di comparto in relazione alle dinamiche retributive dei comuni. Tale principio tiene conto dell'ordinamento dell'ente in relazione alla spiccata autonomia della struttura dirigenziale ed anche delle particolari responsabilità ad essa affidate (datore di lavoro – responsabilità dati). Le parti riconoscono la dimensione collegiale dell'apporto della dirigenza al governo amministrativo dell'ente anche tenuto conto dell'abrogazione della figura del Direttore Generale; le parti riconoscono correlatamente la necessità di valorizzare adeguatamente le responsabilità e le funzioni attribuite alla dirigenza del "Gabinetto del Sindaco" senza ricorrere alla copertura di detto posto tramite una nuova assunzione a tempo determinato con rilevanti economie per l'ente (delibere di Giunta n.74/2016 e 559/2017).
3. Il Comune di Fano si impegna a ricontrattare tempestivamente i contenuti del CCDI in relazione alla dinamiche di rilievo che possano riguardare l'ordinamento della dirigenza nell'ambito del Regolamento d'Organizzazione.

## ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI è formulato ai sensi dell'art.4 del CCNL AREA II del 23/12/1999.
2. Il presente CCDI, conforme alla determinazione del FUA della dirigenza, si applica a tutti i dirigenti del Comune di Fano sia con rapporto a tempo indeterminato che determinato. Il presente CCDI non si applica al dirigente dell'ATS VI nonché ai dirigenti a tempo determinato assunti *extra* dotazione organica il cui onere è esclusivamente a carico ente senza aggravio del FUA.

## ART.3 DURATA

1. Il presente CCDI ha valore normativo ed economico a valere per le annualità 2015-2016-2017 (salvo quanto previsto dall'art.3, comma n.3 che segue) e conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo CCDI salva la disapplicazione, ovvero la temporanea sospensione, di disposizioni dello stesso in quanto incompatibili con lo *jus superveniens* sia di rango legale ovvero di CCNL ovvero regolamentare (limitatamente alle materie non oggetto di contrattazione); resta inteso che, nelle more della stipulazione del nuovo CCDI,





continuano ad applicarsi, secondo il principio dell'ulterattività dei contratti collettivi di lavoro, le disposizioni del presente contratto fermo restando eventuali incompatibilità sopravvenute ai sensi di legge ovvero CCNL ovvero regolamento.

2. I precedenti contratti collettivi decentrati integrativi continuano a produrre effetti salvo diverse disposizioni sopravvenute di legge, CCNL, regolamento ovvero salvo quanto diversamente previsto dal presente CCDI.

#### ART.3 art.26 CCNL 1999

1. La verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art.26 del CCNL 1999 tiene conto in ogni caso delle eventuali disposizioni di legge di determinazione di un tetto massimo relativo al FUA.
2. Le parti assentono a quanto rinvenibile nei provvedimenti di determinazione del FUA operati dal "Servizio Personale" per le annualità 2015 - 2016 - 2017 in relazione all'art.26 del CCNL.
3. Per l'anno 2018 e seguenti il Comune di Fano si impegna a determinare il FUA in misura non inferiore al quello risultante per il 2016 pari ad euro 274.452,00 salvo diverse e più favorevoli disposizioni del CCNL. In caso di aumento (oltre 8) delle posizioni dirigenziali effettivamente ricoperte il Comune di Fano, nei limiti di quanto consentito dalla legislazione vigente e/o dal CCNL, si impegna ad un corrispondente aumento del FUA.
4. I valori congruiti relativamente all'applicazione dell'art.26 del CCNL limitatamente parte non variabile del FUA come da provvedimento di costituzione 2016 sono confermati irrevocabilmente da parte del Comune di Fano salve le dinamiche di variazione, in aumento, della dotazione organica (oltre 8 posti).

#### ART.4 art.4, lett.g) CCNL 1999

1. La retribuzione di posizione è connessa all'incarico attribuito; la stessa è determinata in base al sistema di pesatura già in vigore presso l'ente ai sensi della delibera 403/2001 CCDI 2001 da parte del Sindaco su proposta del dirigente del "Servizio Personale" sentita la Giunta Comunale. La revisione del valore dell'indennità di posizione è disposta con la data di esecutività del bilancio di previsione e correlatamente ha effetto dal primo gennaio dell'anno di riferimento. In caso di rilevanti e significative modifiche relative all'ordinamento della dirigenza in relazione alle competenze e responsabilità attribuite la pesatura può essere rideterminata in sede di provvedimenti sindacali di attribuzione delle nuove competenze. In sede di applicazione del presente CCDI la revisione delle indennità di posizione è attuata a far data 1/01/2018.
2. In caso di attribuzione di incarichi *ad interim* il dirigente ha diritto al trattamento economico relativo all'indennità di posizione di maggior valore; è vietata l'attribuzione di un'indennità di posizione cumulativa dei due posti ricoperti; il dirigente ha diritto, altresì, sia all'indennità di risultato del posto ordinariamente ricoperto sia di quello affidato *ad interim*.
3. L'indennità di risultato può essere erogata solo nel rispetto del ciclo della *performance* in base alle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'ente.
4. L'indennità di risultato è altresì erogata in ragione dei ratei mensili afferenti la durata del rapporto di lavoro/servizio con l'ente in relazione all'anno di inizio e termine dell'incarico tenuto conto dei risultati conseguiti (si considera il mese intero in presenza di almeno 15 giorni). L'applicazione del presente comma avviene a far data 1/01/2018.





5. Per maturare il diritto all'indennità di risultato, fatte salve le risultanze del sistema di valutazione della *performance*, occorre:

a) un numero di giorni di effettiva presenza in servizio pari ad almeno il 70% di quello dovuto in ragione della durata dell'incarico di cui al comma n.4 che precede sia per i dirigenti che articolano la prestazione lavorativa su 5 giorni ovvero su 6 giorni (a tal fine il computo considera "presenza virtuale" esclusivamente i giorni di ferie);

b) un numero di ore effettivamente lavorate, in ragione della durata dell'incarico e dei giorni di effettiva presenza, pari ad almeno 7 ore giornaliere medie per chi articola su 5 giorni ovvero 6 ore giornaliere medie per chi articola su 6 giorni. Resta inteso che, in conformità alla Legge ed al CCNL, il rapporto di lavoro del dirigente non è soggetto al principio del "debito orario".

In difetto il dirigente è non valutabile. L'applicazione del presente comma avviene a far data 1/01/2018.

6. La somma annuale complessivamente a disposizione per l'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% del FUA. La stessa è determinata in via residuale in ragione della spesa annuale complessiva relativa alla retribuzione di risultato. Per l'anno 2017 il fondo utile per l'indennità di risultato è decurtato, per generare "economie ente", in relazione al valore dei posti vacanti salva la valorizzazione degli *interim*.

7. Le somme a disposizione dell'indennità di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento e non possono costituire economie ente salvo che il dirigente abbia conseguito una valutazione annuale relativa alla *performance* inferiore a punti 70/100; l'applicazione del presente comma avviene a far data 1/01/2017.

8. In relazione all'effettiva valorizzazione della *performance* è abrogato dal 1/01/2017 il limite annuale relativo alla retribuzione di risultato (fissato in euro 10.000,00 lordi) anche in relazione ad eventuali *interim*.

9. Ai dirigenti che compongono il "Comitato di Direzione" di cui all'art.11, comma n.5 del Regolamento d'Organizzazione di cui alla delibera di Giunta n.411/2011 e ss.mm.ii. compete una maggiorazione del valore dell'indennità di posizione pari al 10% della retribuzione tabellare annua lorda. Tale disposizione non si applica in relazione al dirigente del "Gabinetto del Sindaco". Il riconoscimento di tale beneficio economico è incompatibile con quello attribuito al Vice Segretario Generale di cui al comma n.11 che segue.

10. L'incarico dirigenziale relativo al "Gabinetto del Sindaco" nel caso in cui sia conferito a dirigente a tempo indeterminato dell'ente cui siano affidate rilevanti, speciali ed apicali funzioni (in via esemplificativa: delega in ordine alla legale rappresentanza dell'ente in giudizio ai sensi dell'art.26, comma n.3 dello Statuto Comunale, presidenza della delegazione trattante in materia di relazioni sindacali, potere disciplinare relativo alla dirigenza, potere sostitutivo, funzioni di cui alla delibera di Giunta n.230/2014, salvo altro) comporta l'attribuzione di un valore dell'indennità di posizione annuale non inferiore ad euro 39.000,00 annui ed un valore massimo della retribuzione di risultato di euro 15.000,00 e minimo di euro 5.000,00 -salvo maggiore determinazione da parte della Giunta Comunale-(con assorbimento dell'*interim* e dell'eventuale indennità del "Comitato di Direzione" di cui al comma n.8 che precede). Compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica afferenti il limite del FUA e nel rispetto del CCNL l'ente si impegna affinché il trattamento economico dell'indennità di posizione e di risultato del dirigente del "Gabinetto del Sindaco" sia oggetto di specifiche voci di costituzione del FUA perseguendo l'invarianza complessiva delle risorse stanziare per il trattamento accessorio relativo alla dirigenza.

11. Le funzioni relative al "Vice Segretario Generale" dell'ente sono remunerate mediante una maggiorazione del 10% del trattamento economico complessivo annuo lordo. L'erogazione di detto trattamento economico avviene nell'anno successivo a quello di maturazione in concomitanza con l'indennità di risultato; lo stesso è calcolato pro-quota in relazione





all'anno intero. L'applicazione del presente comma decorre dal 1/01/2015. Gli arretrati 2015-2016-2017 sono corrisposti entro il 31/12/2018 a valere sul FUA 2018. L'indennità relativa al "Vice Segretario Generale" di cui al presente comma costituisce una componente, ancorchè predeterminata, dell'indennità di risultato ai sensi dell'art.13, comma n.1 del regolamento d'organizzazione di cui alla delibera di Giunta n.411/2011 e ss.mm.ii. tenuto conto della preminente saltuarietà dell'esercizio delle relative funzioni in relazione all'eventuale assenza del Segretario Generale dell'ente (si osserva, inoltre, che ove il medesimo regolamento ha inteso prevedere una maggiorazione dell'indennità di posizione lo ha fatto espressamente come nel caso del comitato di direzione);

#### ART.5 INCARICHI AD INTERIM

1. Fatta eccezione per l'incarico *ad interim* del "Gabinetto del Sindaco" l'ente si impegna a contenere e ridurre l'uso di tale strumento di flessibilità organizzativa mediante modifiche ordinamentali che tendano alla copertura stabile dei posti previsti nell'ordinamento di primo livello dell'ente.

#### ART.6 RISOLUZIONE CONSENSUALE

1. Il Comune di Fano ovvero il dirigente possono richiedere la risoluzione consensuale del rapporto ai sensi dell'art.17 del CCNL 24/12/1999 ed art.15 CCNL 2006 con il conseguimento dell'indennità supplementare ivi prevista per massimo 24 mensilità. In ogni caso le somme erogate non potranno gravare sul FUA. Non si applicano i termini di preavviso. Il posto non potrà essere stabilmente ricoperto per tutta la durata relativa all'importo delle mensilità erogate.
2. L'erogazione dell'indennità è vietata in caso di riassunzione ovvero rientro dall'aspettativa senza assegni del dipendente presso qualunque pubblica amministrazione entro un anno dalla risoluzione del contratto individuale di lavoro.

#### ART.7 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI ovvero dei CCDI stipulati in precedenza ma ancora vigenti in relazione al principio dell'ulterattività la parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire il significato della clausola controversa entro 30 giorni dalla prima convocazione. L'eventuale accordo integra la clausola controversa sin dall'origine salvo che la stessa abbia contenuto novativo.

#### ART.8 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Con la sottoscrizione del presente CCDI le parti approvano l'utilizzo delle risorse relative all'erogazione dell'indennità di posizione in conformità ai provvedimenti sindacali di nomina sottoscritti successivamente all'ultima pesatura delle posizioni dirigenziali nonché delle risorse relative all'erogazione annuale dell'indennità di risultato nelle more della nuova determinazione dell'indennità di posizione da attuarsi, in relazione alla pesatura degli incarichi, con l'approvazione del bilancio 2018; è fatto salvo quanto previsto al successivo comma n.5.
2. L'erogazione dell'indennità di cui all'art.110, comma n.3 del D.Lgs.n.267/2000 in relazione ad incarichi dirigenziali a tempo determinato esula dalla materie oggetto del presente CCDI; in ogni caso il Comune di Fano, in relazione ad un principio di equità, ragionevolezza e proporzionalità si obbliga unilateralmente a determinare detto valore per un importo massimo annuale lordo pari ad euro 5.000,00.





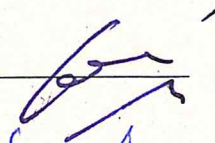
3. Le parti provvederanno a rivedere i contenuti del presente accordo in ragione della prossima sottoscrizione del CCNL area II. Le parti provvederanno, in ogni caso, ad un accordo annuale di natura economica per le annualità 2018-2019; anche a tal fine è previsto un incontro da svolgersi entro il mese di settembre 2018.
4. Il trattamento relativo alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza del "Gabinetto del Sindaco" resta disciplinato per gli anni 2014-2015-2016 dalla delibere di Giunta n.74 e n.352/2017 con facoltà di modifiche unilaterali da parte della Giunta Comunale rispetto a quanto previsto dall'art.4, comma n.10 che precede in ordine alla determinazione dell'indennità di risultato e di posizione.
5. In relazione al comma n.1 che precede sono fatti salvi i diritti contenziosi relativi agli *interim* per cui il Comune di Fano non ha proceduto con l'erogazione dell'indennità di risultato nonché della mancata attuazione dell'art.13, comma n.2 della delibera di Giunta n.411/2011 afferente l'indennità per la Vice Direzione Generale dell'ente di cui al previgente ordinamento.
6. Gli importi indicati dal presente CCDI si intendono al lordo delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali a carico del dirigente; ad essi vanno aggiunti gli oneri e l'irap a carico dell'ente.
7. Resta intangibile ed unilaterale prerogativa del Comune di Fano procedere alla disapplicazione di disposizioni del CCDI in quanto contrastanti con disposizioni imperative di Legge ovvero di CCNL.
8. Il Comune di Fano si impegna ad aumentare il FUA (al netto di incrementi derivati da disposizione di legge ovvero CCNL), per una somma non inferiore ad euro 10.000,00 e non superiore ad euro 20.000,00 rispetto al valore di cui all'art.4, comma n.3 anno 2016, nel caso in cui le sopravvenute disposizioni di legge ovvero di CCNL consentano il superamento di detto limite anche senza aumento della dotazione organica (8 posti). Tale aumento è oggetto di confronto in sede di delegazione trattante ai sensi dell'art.3 che precede.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

1. La parte sindacale ritiene che occorra apportare alcune modifiche ordinamentali nell'ambito del Regolamento d'Organizzazione al fine di renderlo coerente con il presente CCDI; in particolare le parti ritengono che il "Comitato di Direzione" debba essere presieduto dal dirigente del "Gabinetto del Sindaco" e che debba essere composto da altri n.2 dirigenti nominati dal Sindaco e non *ratione officii*.
2. La parte sindacale ritiene che occorre procedere alla riunificazione dei settore "Servizi Educativi" e "Cultura e Turismo" superando l'*interim* attuale.
3. La parte sindacale auspica la possibilità di rendere più flessibile l'applicazione della delibera di Giunta n.64/2015 in ordine alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per accesso al sistema pensionistico.
4. La parte sindacale richiede che l'erogazione dell'indennità di risultato avvenga non oltre la busta paga di ottobre di ogni anno.



F.to Il Presidente delegazione Trattante Comune di Fano Dott.Pietro CELANI



F.to Il Delegato OO.SS. Territoriale CGIL FP Vania SCIUMBATA

