



COMUNE DI CERVIA

COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)

Ipotesi di

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2017**

Il giorno 25 del mese di ottobre dell'anno 2017 presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Alfonso Pisacane)

R.S.U., nelle persone in calce alla firma.

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Alberto Mazzoni (CGIL FP)

Alvisi Patrizia (UIL FPL)

Mario Giovanni Cozza (CISL FP)

Sergio Menegatti (DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali)

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità normativa ed economica 2017

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017.
- 2 Per quanto non espressamente indicato e disposto nel presente contratto si rimanda alle norme dei precedenti contratti integrativi decentrati e regolamenti vigenti per quanto compatibili.
- 3 La disciplina dei criteri applicativi degli istituti, che il Dlgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013, è contenuta in allegato al CDI 2013 e si considera tuttora vigente.
- 4 . La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'01/01/2017.
5. Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato limitatamente agli istituti del rischio e del turno; inoltre al personale a tempo determinato saranno corrisposti i compensi di produttività solo a condizione che la durata del rapporto di lavoro sia pari o superiore al 60% delle giornate dell'anno di riferimento.

ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Comune di Cervia
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

P.iva CF 00360090393
www.comunecervia.it
comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 il Comune di Cervia costituisce annualmente il fondo per la retribuzione accessoria destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) retribuzione di posizione per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- c) retribuzione di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- d) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
- e) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica;
- f) indennità alle educatrici di asilo nido;
- g) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
- h) indennità di comparto.

3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- b) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
- c) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- d) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa;
- e) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge.

4. Il riparto delle risorse destinate al suddetto fondo viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.

5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di fissità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.

6. Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono. Gli importi residui non ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.

7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo alla retribuzione accessoria (rischio, turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo) continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.



COMUNE DI CERVIA

ART. 4 DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' AL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D.

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale formalmente incaricato con atto del Dirigente o Segretario generale, le prestazioni che comportano specifiche responsabilità da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999 sono le seguenti:

Personale di categoria D incaricato della responsabilità di struttura, prevista in organigramma, purché la rilevanza della stessa sia determinata da punteggi superiori a 0 in almeno 3 criteri di cui al punto successivo, nello specifico da lett. a), lett. b) e lett. e). Per la responsabilità di servizi previsti nell'organigramma è sufficiente il raggiungimento di un punteggio complessivo non inferiore a punti 10. La pesatura delle responsabilità, che genera la relativa indennità, è determinata dall'applicazione della seguente metodologia.

Vengono valutati i seguenti parametri in base ad dati estratti dai gestionali in uso dell'Amministrazione: a) numero del personale dipendente subordinato b) numero e peso delle attività; c) numero e rilevanza dei provvedimenti firmati/istruiti/proposti; d) risorse economiche gestite; e) strategicità media derivante dal peg;

Ogni parametro origina un valore finale trasformato proporzionalmente in scala 1/10.

Si procede altresì alla valutazione dei seguenti ulteriori parametri: f) complessità e strategicità nell'ambito del settore; g) altri incarichi di responsabilità conferiti con atto formale per attività non riconducibili alle competenze del servizio (esempio: addetto al servizio di prevenzione e protezione sicurezza negli ambienti di lavoro, addetti al servizio di protezione civile formalmente individuato dal RPC, altri incarichi di responsabilità predeterminati dalla direzione operativa).

Il parametro f), viene stimato dal dirigente di settore assegnando fino ad un massimo di 10 tratti da portafoglio di 5 punti per ciascun servizio gestito. Il parametro g) viene stimato dalla direzione operativa assegnando fino ad un massimo di 10 punti previa determinazione di una scala di valori per tipologia di responsabilità aggiuntiva.

Il totale dei punti relativi ai parametri di cui sopra, viene proporzionalmente ripeso in scala 1/10 ed associato per fasce di merito, originando la relativa indennità.

Accede all'indennità il responsabile la cui struttura ha raggiunto, come sommatoria di tutti i punti dei parametri, almeno un totale punti 10.

Gli importi delle indennità variano da un minimo di € 1.500,00 e un massimo di € 2.500,00 e sono quantificati in maniera proporzionale al punteggio assegnato annualmente dalla Direzione operativa sulla base dei dati forniti dai servizi competenti.

La valutazione delle indennità di responsabilità secondo la metodologia sopra esposta è effettuata dalla Direzione operativa con apposito verbale con validità per la durata dell'incarico salvo modifiche organizzative.

Nel caso in cui la somma di tutte le indennità sia superiore alle risorse messe a disposizione per quell'istituto dal contratto decentrato, le quote verranno tutte riproporzionate applicando una percentuale di riduzione.

Se un dipendente è incaricato di due o più servizi si terrà conto della somma dei pesi dei servizi, comunque all'interno del limite massimo insuperabile di € 2.500,00.

Ai fini della determinazione dell'indennità è ininfluente il tempo di assegnazione (%) presso una struttura.

2. In tutte le tipologie sopra elencate, in caso di assenza prolungata continuativa di almeno un mese, effettuata a titolo di malattia o infortunio, durante la quale la responsabilità di alcuni o tutti i procedimenti viene attribuita ad altri, l'importo annuale è riproporzionato al periodo di effettivo lavoro. L'importo è calcolato su base annua e riparametrato con decorrenza dalla data dell'incarico nel caso in cui questo non sia annuale.



COMUNE DI CERVIA

3. Per l'individuazione delle prestazioni correlate al compenso per specifiche responsabilità, previsto per le figure professionali di cat. B, C e D, dell'art 36 del CCNL 22/01/2004, che introduce la lettera i) all'art 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto e motivato e fare riferimento al :

a) Personale cui sia attribuita con atto formale qualifica di ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale nel modo seguente:

a1) Personale di cat. D con delega totale € 300,00

a2) Personale di cat. C e B.3 con delega totale € 240,00

a3) Personale di cat. C e B.3 con delega parziale € 120,00

b) Personale cui sia attribuita con atto formale responsabilità di addetto all'ufficio relazioni col pubblico (per il Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

c) Personale cui il servizio risorse umane commissioni la responsabilità di organizzazione e gestione di un corso di formazione, qualificante sotto il profilo dei contenuti della prestazione e dei risultati, relativamente alla posizione di Formatore professionale € 100,00 a corso. Fino ad un massimo di € 300,00.

4. L'importo è calcolato su base annua e riparametrato con decorrenza dalla data dell'incarico nel caso in cui questo non sia annuale.

Gli importi delle indennità di cui sopra sono erogati in proporzione per il personale con rapporto di lavoro part-time inferiore ai due terzi della prestazione ordinaria mentre sono erogati in misura piena per i rapporti a tempo parziale pari o superiori.

5. Gli importi sono erogati in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di competenza.

6. I compensi per specifiche responsabilità di cui al comma 1 non sono cumulabili con i compensi di cui al comma 3, applicandosi nel caso l'importo maggiore.

ART. 5 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività viene, di norma, costituito con determina dirigenziale, sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

ART. 6 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/04/1999

La RSU e le OOSS prendono atto dei piani di miglioramento attivati dall'Ente e dei progetti collegati che vanno a finanziare il fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 15 comma 5 e ne condividono i principi ispiratori generali.

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.



COMUNE DI CERVIA

2. L'importo di € 78.563,54 stanziato ai sensi dell'art. 15 comma 5 è destinato a compensare l'incremento della produttività connesso, relativamente all'anno 2017, ai piani di miglioramento approvati dall'Ente con delibera n. 125 del 04/07/2017;

3. Le risorse pari € 74.431,67 di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1999 (approvati da delibera n. 125 del 04/07/2017) nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, previa certificazione dei risultati ottenuti con gli specifici obiettivi di qualità del Peg, sarà destinato all'erogazione di incentivi connessi a risultati ottenuti relativamente agli obiettivi di miglioramento (straordinari e di progetto) inseriti nel PDO del PEG 2017 che non facciano già parte dei piani di miglioramento ai sensi dell'art 15 comma 5;

4. L'importo di €. 42.147,34 stanziato ai sensi dell'art. 15 comma 5 è relativo all'incentivazione del progetto di miglioramento dei servizi del settore della Polizia Municipale approvato con delibera n. 59 del 19/04/2016;

6. Gli importi derivanti da tutti i suddetti incrementi saranno liquidati nel corso del 2018 a titolo di compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi, previa verifica a consuntivo del grado reale di raggiungimento degli obiettivi e degli eventuali risparmi prodotti, in base agli indicatori inseriti nel Peg o nei singoli progetti e previa certificazione del Nucleo di Valutazione.

7. Le parti riconfermano che le prestazioni, che comportano la corresponsione di indennità previste dai contratti collettivi, sono quelle individuate nei contratti decentrati e accordi precedenti, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai Dirigenti/responsabili di servizio.

ART 8 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali a quei servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente. In particolare le parti danno atto che l'Amministrazione comunale intende istituire il servizio di reperibilità ed attivazione per lo svolgimento delle attività volte a fronteggiare l'emergenze di protezione civile, al di fuori dell'orario ordinario e straordinario di lavoro, secondo uno schema di allertamenti ed azioni progressive preordinato

2. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno ed € 0,86 lordi l'ora ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata al comma 1.

3. L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'eventuale attività di pronto intervento.

4. Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.

5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

ART 9 CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ANNO 2016 (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)

1. La Giunta del Comune di Cervia con delibera n. 125 del 04/07/2017 ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2017-2019 e per l'anno 2017 prevede a preventivo le seguenti economie di spesa: segue tabella

Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

P.iva/CF 00360090393

www.comunecervia.it
comune.cervia@legalmail.it

5 di 12



COMUNE DI CERVIA

n.	Cap	Art	Descrizione articolo	UTILIZZABILE (LORDO)	UTILIZZABILE (50%)	utilizzabile netto verificato
1	108302	01CL	CANCELLERIA E STAMPATI	20.000,00	10.000,00	2.700,00
2	151320	99CB	ALTRE SPESE PER CONTRATTO DI SERVIZIO PUBBLICO	52.000,00	26.000,00	17.056,00
3	162310	04CZ	ENEL IMPIANTI SPORTIVI	20.000,00	10.000,00	2.700,00
4	126310	04CZ	ENERGIA ELETTRICA	30.000,00	15.000,00	3.200,00
5	101310	05CZ	ACQUA	30.000,00	15.000,00	3.200,00
6	130314	08CA	MANUTENZIONE ORDINARIA BENI IMMOBILI (STRADE)	25.000,00	12.500,00	8.200,00
7	130314	08CE	MANUTENZIONE ORDINARIA STRADE	20.000,00	10.000,00	6.560,00
8	115312	01CA	LOCAZIONE DI BENI IMMOBILI	10.000,00	5.000,00	3.280,00
9	140324	01CC	SERVIZI INTERNET TURISMO	20.000,00	10.000,00	6.560,00
##	134325	99CA	ALTRI SERVIZI	30.000,00	15.000,00	9.840,00
##	128310	06CM	SERVIZIO GESTIONE CALORE	10.000,00	5.000,00	3.280,00
##	117314	12CE	MANUTENZIONE ORD. TERRENI	20.000,00	10.000,00	6.560,00
				287.000,00	143.500,00	73.136,00

2. Gli importi sono inseriti a preventivo ai sensi delle regole previste dalla norma e dall'interpretazione della Corte dei conti sezione autonomie n. 2/2013 e ai sensi della circolare della RGS 17/2015.

3. I criteri di ripartizione al personale, non incaricato di posizione organizzativa, delle economie realizzate dai piani, nel rispetto e nei limiti previsti dalle rispettive norme di riferimento in combinato disposto con l'art. 5 comma 11 quinquies del D.L. 95/2012 sono i seguenti:

- Una quota del totale delle economie è destinata ai dipendenti che risultano più meritevoli a conclusione del processo di valutazione: intendendo quelli abbiamo ottenuto nella scheda un voto **tra 90 e 100**;
- Per l'individuazione di una fascia più ristretta di tali dipendenti si applica la percentuale del 10% del personale valutato dallo stesso Dirigente e se la percentuale non dà luogo ad un'unità si arrotonda all'unità superiore.
- La scelta ricade sul/sui dipendente/i con il voto più alto tra tutti quelli valutati dallo stesso dirigente e in caso di parità nel voto vi accedono entrambi;
- a questi dipendenti sarà attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, pari al 15 per cento del trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti (della stessa categoria) a titolo di produttività secondo le regole del sistema di valutazione;
- Il residuo delle economie, non liquidato con i criteri di cui al punto precedente, viene destinato all'incentivazione di tutti i dipendenti con i criteri e i principi del sistema di valutazione; i dipendenti devono comunque aver ottenuto un punteggio nella scheda di valutazione maggiore/uguale a 70;

4. L'erogazione dei suddetti incentivi si fa a conclusione del processo di valutazione e successivamente al pagamento della produttività, previa attestazione degli introiti attesi e delle economie da parte del servizio controllo di gestione, certificata dal Nucleo di Valutazione dell'ente.



COMUNE DI CERVIA

5. Qualora l'economia utilizzabile sia inferiore, gli importi da ripartire saranno conseguentemente rideterminati.

ART. 10- CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Questo istituto ha lo scopo di riconoscere ai dipendenti il merito individuale con un premio di carattere economico stabile nel tempo sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dello sviluppo professionale.

L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti, tramite la valutazione delle prestazioni nel triennio precedente l'anno della selezione (quindi per l'anno in corso il triennio 2014-2016).

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni orizzontali, deve essere effettuato prioritariamente attraverso la valorizzazione del merito e la selettività ad una quota limitata di personale.

2. Le risorse disponibili determinate per l'anno 2017 in € 36.707,55 sono così ripartite tra le categorie e percorsi economici:

- il 100% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto alla categoria A pari ad € 583,96;
- il 50% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto alla categoria B pari ad € 2.147,15;
- il 40% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto al percorso economico C1-C2 pari ad € 7.032,48;
- il 15% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto ai restanti percorsi economico della categoria C pari ad € 5.499,76;
- il 40% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto al percorso economico D1-D2 pari ad € 11.240,00;
- il 15% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto ai restanti percorsi economici della categoria D pari ad € 10.204,20;

Per ciascun percorso economico/categoria a cui sono state distribuite risorse, sarà stilata una graduatoria unica per ente. Al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti per la valutazione delle prestazioni effettuate da dirigenti diversi nel corso del triennio, anche per l'anno 2017 tali punteggi saranno normalizzati in modo da neutralizzare le differenze tra i parametri valutativi utilizzati (in particolare saranno calcolati coefficienti di normalizzazione dal confronto delle medie delle valutazioni di ciascun dirigente per categoria). Inoltre all'interno di ciascuna graduatoria le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potrà superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

Eventuali resti all'interno dei percorsi precedenti, sono utilizzati unitariamente dalla Direzione operativa per effettuare progressioni nelle categorie C e D privilegiando quelle che necessitino di minori resti per perfezionarsi.

Salvo quanto previsto al paragrafo superiore, gli eventuali residui non attribuiti a conclusione dei suddetti procedimenti confluiscono nel fondo dell'anno successivo con vincolo di destinazione alle progressioni orizzontali. La ridistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutti i passaggi in proporzione al numero dei dipendenti assegnati.

3. I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più settori, partecipano alla selezione nel settore dove hanno trascorso più tempo.

In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide dalla Direzione operativa. Inoltre la direzione operativa decide, nel caso di dipendenti assegnati in uguali percentuali a due settori, a quale settore attribuirli per la progressione economica. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le unità sono raggruppate ad un settore su decisione del Dirigente.



COMUNE DI CERVIA

4. I due fattori di valutazione (valutazione delle prestazioni e curriculum professionale) assumono un peso diverso a seconda dei percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A – B – C - D

CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZ.	PESO
A	Per passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4-A5)	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
Totale			100
B-C	Per passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B e C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
Totale			100

CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZ.	PESO
D	Per passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
Totale			100

5. Per i passaggi della categoria D e gli ultimi passaggi delle categorie B e C nell'esperienza professionale non si considera l'anzianità nel profilo rivestito con distribuzione del relativo punteggio tra i restanti elementi di valutazione dell'esperienza professionale.

6. Alla selezione per le PEO dell'anno 2017 possono partecipare i dipendenti di ruolo che alla data di decorrenza del 1.1.2017 risultino in possesso dei seguenti requisiti:



COMUNE DI CERVIA

- 5 anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza maturata presso il Comune di Cervia a tempo indeterminato;
- risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
- non aver riportato, nel biennio precedente la data di selezione, sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;

ART. 11 INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Per quanto riguarda le modalità e i criteri di riparto delle risorse del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, denominato Codice degli appalti, si rinvia ad apposito accordo previsto dalla legge.

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.

2. Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno **2017** sarà ripartito come segue:

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	2017
progressioni orizzontali e LED	350.000,00
progressioni orizzontali nuove	36.707,55
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	4.600,00
indennità comparto	120.000,00
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	82.500,00
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	20.625,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	1.490,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	800,00
inquadramento automatico art.7 NOP	1.772,48
alte professionalità (posizione e risultato)	11.650,00
totale risorse stabili assegnate	630.145,03
totale risorse stabili costituite	798.345,78
risorse stabili che vanno a finanziare parte variabile del fondo	168.200,75
RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
responsabilità di struttura ex art 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999	47.000,00
altre responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	3.500,00

Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

P.iva/CF 00360090393

www.comunecervia.it
comune.cervia@legalmail.it

9 di 12



COMUNE DI CERVIA

incentivi per funzioni tecniche (art 113 codice appalti)	
Indennità di Turno	123.000,00
indennità di reperibilità	2.100,00
indennità di rischio	5.619,00
indennità di disagio	4.900,00
progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	300,00
produttività personale comandato	
compenso messi notificatori	81,00
ipotesi produttività collettiva	124.069,55
TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE	352.716,89
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	73.136,00
totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	425.852,89
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.055.997,92
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO	1.055.997,92
totale a titolo di produttività	197.205,55
Rispetto dell'Art 23 comma 2 dlgs 75/2017 "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"	
RECUPERO EVASIONE ICI	
CONTENZIOSO TRIBUTARIO	
COMPENSI PER RILEVAZIONI ISTAT	
SALARIO ACCESSORIO (TURNO E STRAORDINARIO) VIGILI STAGIONALI TD FINANZIATI CON I PROVENTI ART 208 CDS	
SALARIO ACCESSORIO FINANZIATO CON CONTRIBUTI DI PRIVATI ART 22 COMMA 3 BIS D.L.50/2017	

3. Le modalità di erogazione della produttività per centri di costo (PEG) sono descritte nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta n. 190 del 29/11/2011 e ss. mm.

Letto, firmato e sottoscritto

Cervia li _____



COMUNE DI CERVIA

Il Segretario Generale
Dott. Alfonso Pisacane

R.S.U.

Marco Delorenzi

Emanuela Fabbri

Massimo Castagnoli

Susi Benedettini

Pietro Azzarone

Brunella Garavini

Pierpaolo Buratti

Davide Tombetti

Serena Malucelli

Francesca Conficconi

Alessandra Cornacchini

Elena Caprili

C.G.I.L. – F.P.

Alberto Mazzoni

CISL-FP

Mario Giovanni Cozza

U.I.L. – F.P.L.

Alvisi Patrizia

Massimo Milanese

Di.C.C.A.P

Sergio Menegatti

