



COMUNE DI CERVIA

Provincia di Ravenna
Piazza Garibaldi, 1 - Cervia
Tel. 0544-979111 Fax 0544/72340
www.comunecervia.it



Vista la deliberazione G.C. n. 71 del 21/05/2013, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo in materia di salario accessorio;

E' sottoscritto in data 22.05.2013 il seguente accordo

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'annualità 2012. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'01.01.2012.
2. Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto si rimanda alle norme del CDI 2010 sottoscritto in data 25/02/2011 e CCDI 2011 sottoscritto in data 22/09/2011.
3. Il presente contratto è coerente con il disposto di cui all'art. 40 comma 3 quinquies del Dlgs n. 165/2001 e cioè è coerente "con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione". E' stata rispettata la suddivisione degli ambiti e oggetti rimessi alla competenza della contrattazione decentrata integrativa dal CCNL.

ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE E TURNAZIONI

1. Il regime delle 35 ore si applica a tutto il personale in regime di orario plurisettimanale o articolato in più turni.
2. La riduzione dell'orario non comporta modifiche nei turni di lavoro programmati, ma determina 7 giornate di recupero annuali equivalenti ad un recupero orario complessivo non superiore a 42 ore, da concordare con il servizio di appartenenza e da ridurre proporzionalmente per i servizi in cui l'orario in turnazione è riferito ad una frazione annua.
3. Nell'attuale modello organizzativo il regime delle 35 ore viene applicato al SETTORE POLIZIA MUNICIPALE.
4. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro.

L'istituzione di turni di lavoro è lasciata alla facoltà del Dirigente, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente e del territorio.

Per poter dar luogo alla corresponsione della relativa indennità in base all'effettiva prestazione resa, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, sia al personale a tempo indeterminato che indeterminato, occorrono le seguenti condizioni:

- esistenza di strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero, continuativo, di almeno 10 ore, per tutti i giorni della settimana lavorativa (5 o 6 o 7 a seconda della specifica organizzazione)

del tempo di lavoro adottata dall'Ente); la durata di almeno 10 ore si riferisce all'orario di servizio della struttura presso la quale devono essere rese le prestazioni in turno.

- La "continuità" è intesa solo per le 10 ore giornaliere (quindi senza interruzione) ma per tutti i giorni di apertura del servizio (non solo alcuni giorni);
- Il servizio continuativo deve essere svolto interamente da personale dipendente del Comune (e non da personale esterno), in quanto solo questo è tenuto al rispetto di un orario di servizio;
- Perché possa esserci effettiva rotazione è necessario che ciascuna articolazione oraria (turno) prestabilita segua, senza soluzione di continuità, nel tempo quella precedente ed eventualmente sia seguito, sempre senza soluzione di continuità, da quello successivo, senza alcuna sovrapposizione neppure parziale dell'uno sull'altro, facendo salvi turni particolari effettuati per esigenze di servizio;
- Incompatibilità con la flessibilità oraria;
- Rapporto equilibrato nel mese tra turni antimeridiani, pomeridiani, serali ed eventualmente notturni, nel senso che il numero dei turni di lavoro prestati in una specifica articolazione oraria deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in altra articolazione oraria, assicurando l'avvicendamento;
- Si ritiene che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni quando vi siano almeno il 60% delle giornate effettivamente lavorate, svolte in un turno sostanzialmente diverso (in toto antimeridiano, o pomeridiano o serale) da quello svolto in prevalenza. Per distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni s'intende che lo stesso tipo di articolazione oraria non sia superiore al 60% del totale dei turni effettuati (es. su 25 giornate lavorative - 16 giorni al massimo nella stessa articolazione oraria - 9 giorni in altre fasce orarie.)

L'erogazione avviene su base mensile.

5. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui al presente articolo, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

6. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, ha diritto al recupero delle 7 giornate annue equivalenti a 42 ore, anche il personale assente per ferie, astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, per infortunio sul lavoro, per malattia riconosciuta al dipendente per causa di servizio, per permessi ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e permessi sindacali, purché iscritto nella programmazione del turno ed abbia reso nel mese prestazione lavorativa idonea al riconoscimento di indennità di turnazione, secondo i criteri sopra individuati, applicati in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Restano in ogni caso esclusi dal beneficio i dipendenti che risultino per l'intero mese non turnisti o per avere prestato attività lavorativa prevalentemente nella medesima articolazione oraria sia per essere rimasti assenti per l'intero mese a qualsiasi titolo.

ART. 4 COMPENSI PER LE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

1. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa come segue.

a) Personale di categoria D incaricato della responsabilità di un servizio, previsto in organigramma non incaricato di posizione organizzativa e personale dipendente incaricato quale Direttore del Museo del sale-Musa.

Le parti danno atto che è stata effettuata nel 2011 la pesatura dei servizi basata sui criteri concordati (il numero del personale, numero e peso dei procedimenti, numero e rilevanza degli atti firmati, risorse economiche gestite, strategicità) tuttavia non è stata applicata la diversificazione dell'indennità pro capite, a causa del blocco del trattamento stipendiale previsto dal DL 78/2010. La pesatura dei servizi verrà rivista non appena possibile.

L'indennità pro capite è pari a €. 1.850,00 da erogare in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di competenza.

Il dipendente che ha in capo a sé la responsabilità di due servizi percepisce € 2.500,00.

b) Personale addetto al servizio di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro (D.Lgs. 81/2008) €. 1.500,00 da dividersi in parti uguali fra tutti gli incaricati;

c) Figure previste dall'art. 36 del CCNL 2004:

- Personale di cat. D cui sia formalmente attribuita qualifica di ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 300,00
- Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 240,00
- Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega parziale € 120,00
- Personale addetto all'ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

2. In tutte le tipologie sopra elencate, in caso di assenza prolungata continuativa di almeno un mese, effettuata a vario titolo (malattia, maternità, infortunio...) l'importo annuale è riproporzionato al periodo di effettivo lavoro.

3. I suddetti compensi da erogare in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di competenza, cessano nel caso in cui al dipendente di categoria D interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.

4. Le indennità non sono cumulabili, per cui se una posizione lavorativa rientra in più di una tipologia di cui sopra viene corrisposta l'indennità di maggiore importo.

ART. 5 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE:

Nei servizi sotto indicati, il personale beneficerà delle incentivazioni tese a remunerare particolari attività aggiuntive sulla base di progetti speciali redatti a preventivo dai singoli Dirigenti e finalizzati al miglioramento del servizio, è il seguente:

1. servizio Parco Naturale;
2. servizio istituti culturali unità allestimento manifestazioni;
3. servizio segreteria generale-protocollo;
4. unità politiche educative (scuolabus);
5. manutenzioni e al coordinamento squadre operai (in qualsiasi servizio/unità di assegnazione: verde, teatro, emergenza casa, manutenzioni ecc);
6. servizio istituti culturali – Biblioteca per il solo personale di cat. D;
7. servizio organi di governo;

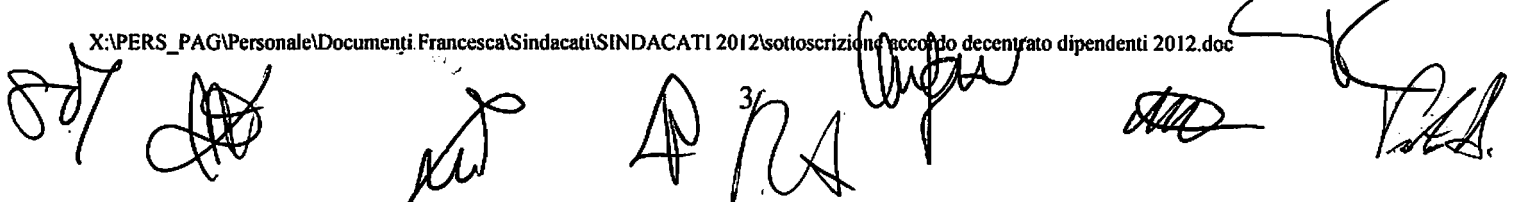
Le incentivazioni sono erogate a consuntivo previa verifica dei risultati conseguiti e ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente.

A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO (VOTO ≥ 70).

ART. 6 - 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 è stato costituito con determina dirigenziale, sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

Le parti danno, altresì, atto che il fondo è stato determinato, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis, con una quantificazione provvisoria e teorica ottenuta sulla base dei calcoli del personale in servizio al 01/01/2012 e che è stato ulteriormente rideterminato a consuntivo, tenendo conto degli effettivi andamenti occupazionali e nel rispetto delle previsioni di legge.



**ART. 7 CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA DELLE ECONOMIE
RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE
DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)**

1. Le disposizioni contenute nell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 prevedono che tutte 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.

2. 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;
- in relazione a tali processi, le eventuali economie conseguibili nel triennio, che devono essere aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica (= economie conseguibili nel triennio detratte quelle realizzate grazie ai tagli previsti dal d.l. 78/2010 e ad altri vincoli di legge su personale, consulenze, mostre, convegni ecc.) così come ribadito dalla circolare P.C.M. n. 13 del 11.11.2011.

3. Ogni anno a consuntivo vanno calcolate le economie effettivamente realizzate, certificate dall'OIV. Tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance del personale direttamente e proficuamente coinvolto nel piano e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente. La restante quota del 50 % del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente.

4. Il piano di razionalizzazione approvato dalla Giunta del comune di Cervia con delibera n. 29 del 27/03/2012 per il triennio 2012 – 2014 per l'anno 2012 prevede l'erogazione delle seguenti economie:

DENOMINAZIONE PIANO E IMPORTO ECONOMIE DESTINABILE ALL'INCENTIVAZIONE	ECONOMIE DESTINATE (IMPORTO COMPLESSIVO)	ONERI A CARICO ENTE DA DETRARRE	IRAP DA DETRARRE	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
	€ 10.377,62	€ 2.171,36	€ 697,51	€ 7.508,75
Razionalizzazione struttura di vertice				
Prestazione per Comune di Russi	€ 7.500,00	€ 1.569,26	€ 504,14	€ 5.426,60

5. Gli importi sono comprensivi degli oneri a carico dell'ente e dell'IRAP.

6. Si concordano i sotto elencati criteri di riparto delle economie destinabili al personale, realizzate dai suddetti piani di razionalizzazione:

- per il primo progetto il 50% utilizzabile per qualsiasi istituto di contrattazione integrativa finanziato con la parte variabile e il 50% da destinare all'incentivazione di tutti i dipendenti in base ai punteggi ottenuti nelle schede di valutazione;
- per il secondo progetto il 50% utilizzabile per qualsiasi istituto di contrattazione integrativa finanziato con la parte variabile e il 50% destinata ai dipendenti coinvolti direttamente nel progetto, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione (>=70) e all'apporto dato sulla base di una relazione del responsabile di progetto.
- Qualora l'economia utilizzabile sia inferiore, gli importi da ripartire saranno conseguentemente rideterminati.

4

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

ART. 7 BIS COORDINAMENTO CON NORME DI LEGGE

Le incentivazioni di cui agli artt. 7 e 8 del presente CDI relative alle economie dei piani di razionalizzazione e la produttività saranno erogate 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.

ART. 8 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 Per quanto riguarda l'importo di € 63.096,23 circa, stanziato ai sensi dell'art. 15 c.5, e relativo al progetto di recupero delle ferie e del monte ore straordinario, si precisa che andrà a finanziare quota parte dell'incentivo di produttività con i criteri di cui al sistema di valutazione vigente nell'anno.

3 L'importo di €. 42.147,34 stanziato ai sensi dell'art. 15 comma 5 è relativo all'incentivazione del progetto di potenziamento delle attività svolte dal personale della Polizia Municipale nei modi e nei tempi previsti dal CDI 2011.

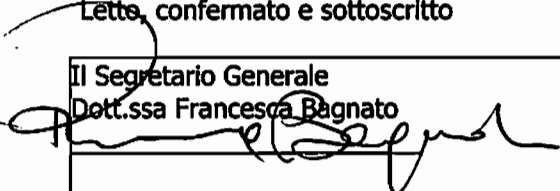

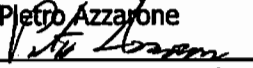

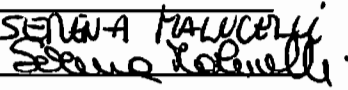
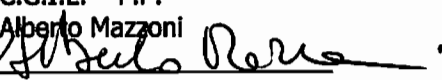
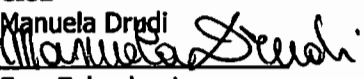
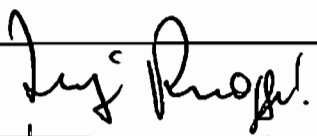
Segue riparto:

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	
progressioni orizzontali e LED	371.360,36
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	5.393,70
indennità comparto	136.125,92
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	59.388,19
Indennità educatrici art.31 c.7 code	3.098,50
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.704,60
inquadramento automatico art.7 NOP	1.846,33
alte professionalità (posizione e risultato)	11.700,00
totale risorse stabili assegnate	690.617,60
totale risorse stabili costituite	866.767,66
risorse stabili che vanno a finanziare parte variabile del fondo	276.150,06
FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	14.900,00
responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	40.990,59
Indennità di Turno	127.958,44
indennità di reperibilità	116,09
indennità di rischio	8.212,21
indennità di disagio	5.269,42
produttività a progetto dipendenti esclusa PM	14.000,00

progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	402,09
ipotesi produttività collettiva	186.389,39
* ORDINE PUBBLICO	
* INCENTIVI LEGGE MERLONI	
* quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	
* incentivi ICI	
RISORSE, DERIVANTI DA contributi pubblici o privati, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (contributo Associazioni Categoria, alla lotta all'abusivismo commerciale) regolate da apposite convenzioni	
totale risorse variabili assegnate	440.385,57
TOTALE COMPLESSIVO FONDO assegnato	1.031.003,17
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.031.003,17

Letto, confermato e sottoscritto

Cervia, li 22/05/2013

Il Segretario Generale Dott.ssa Francesca Bagnato 	R.S.U. Davide Tombetti  Pietro Azzarone  Massimo Castagnoli  Katia Nanni SERENA MALUCELLI 
	C.G.I.L. - F.P. Alberto Mazzoni 
	CISL Manuela Drudi  Eros Zalambani
	U.I.L. - F.P.L. Luigi Ruggeri 
	Di.C.C.A.P Sergio Menegatti 