



COMUNE DI CERVIA

COMUNE DI CERVIA  
(Provincia di Ravenna)

Vista la deliberazione G.C. n. 283 del 14 dicembre 2021, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato economico integrativo del personale dipendente anno 2021;

Il giorno 16 del mese di dicembre dell'anno 2021 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:


le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte datoriale, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Margherita Campidelli)  
Dirigente del Settore Risorse (Guglielmo Senni)

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

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Mazzoni Alberto (CGIL FP)  
Drudi Manuela (CISL FP)   
Elena Demurtas (UIL FPL)  
\_\_\_\_\_ (CSA RAL)

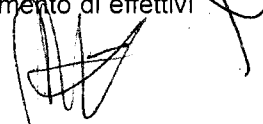
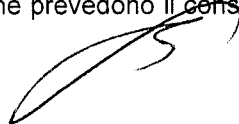
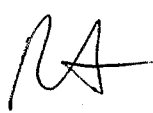
premettono che con deliberazione di Giunta Comunale n. 267 del 30/11/2021:

- è stato autorizzato l'inserimento di risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2021 per l'importo complessivo di € 163.953,48 rientranti nei limiti del fondo, specificate come segue:

- € 74.431,67 ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL 21.5.2018 in correlazione con le disponibilità di bilancio da destinare alla performance organizzativa/individuale di tutto il personale dipendente;
- € 39.774,47 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, stanziamento di risorse ritenute dall'Amministrazione necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi correlati, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione, correlando tali risorse alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale vigente (obiettivi di cui all'allegato B della delibera di Giunta comunale);
- una quota pari ad € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati degli obiettivi di peg. 1284 e 1291 riferiti al personale della polizia locale, da distribuire in base all'impegno effettivamente profuso come da rendicontazione del Vice Comandante vicario sulla base dei turni espletati (obiettivi di cui all'allegato B della delibera di Giunta comunale)
- € 42.147,34 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 riconfermati in quanto relativi al progetto di implementazione delle attività di vigilanza e potenziamento dei servizi di controllo 2020-2021 approvato con la citata delibera, volto a migliorare la sicurezza urbana e la sicurezza stradale sul territorio comunale;

- è stato altresì autorizzato l'inserimento di altre risorse variabili previsti da specifiche disposizioni normative che non rientrano nei limiti del fondo sopra richiamati:

- fino a massimo € 85.637,58 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2021 previo conseguimento e certificazione in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 ai sensi dell'art 67 comma 3 lett b) del CCNL 21.5.2018, che prevedono il conseguimento di effettivi



risparmi rispetto alle previsioni assestate del bilancio dell'anno precedente da verificare a consuntivo e da conseguire attraverso l'attività del personale dipendente, distribuiti con i criteri di cui all'art 5 del contratto decentrato siglato il 20/12/2018;

- fino a massimo € 1.884,00 quale quota di risorse derivante da accordo di collaborazione e prestazioni rese per conto terzi ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 pari al 50% delle somme incassate detratti gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro;
- ulteriori compensi incentivanti riconducibili all'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018;

Sulla base della quantificazione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2021, effettuata dal servizio risorse umane e approvata come allegato alla delibera n. 267 del 30/11/2021 per complessivi € 1.022.179,86 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 67 c.1, oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario;

Fermo restando il limite del salario accessorio 2016, per mantenere stabile l'importo complessivo del fondo salario accessorio 2021, le parti convengono che nel caso in cui gli incassi per compensi contenzioso tributario e recupero evasione ICI siano inferiori alle previsioni (€ 9.750,00 complessivi), l'importo corrispondente ai minori incassi vada ad aumentare lo stanziamento dell'Amministrazione stanziato a fronte degli obiettivi di miglioramento in cui sono coinvolti tutti i dipendenti (fino ad € 49.524,47).

L'Amministrazione per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, che prevede la necessità per gli enti locali di modificare il fondo in modo da mantenere l'incidenza media dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 sul totale del fondo per il personale non dirigente e del fondo delle posizioni organizzative, ha verificato che i dipendenti nel 2021 sono inferiori al 2018 per cui ha lasciato invariato il fondo riservandosi al 31.12.2021 di effettuare i conteggi relativi al personale 2021 sul 2018 e conseguentemente di applicare l'incremento derivante dall'attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 alle somme destinate al finanziamento del premio per la performance. Pertanto l'importo da destinare alla performance sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

- le risorse stabili finalizzate agli utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c. 1 del CCNL 2018 sono le seguenti (gli importi sono indicati nel prospetto allegato A1:

1. progressioni economiche orizzontali già consolidate;
2. indennità di comparto di cui all'art 33 comma 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004;
3. indennità personale educativo art. 31 comma 7, secondo periodo, del Ccnl 14/09/2000 e di cui all'art 6 del Ccnl del 05/10/2001;
4. indennità personale ex VIII qualifica ai sensi dell'art 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995;
5. inquadramento automatico art.7 NOP (polizia locale);

Richiamati

- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data il 20.12.2018;
- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 27.5.2019 per gli istituti stralciati dal contratto integrativo 2018;

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2021, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 502.939,15 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono il presente accordo:

### Art. 1 Ripartizione del fondo risorse decentrate 2021

La destinazione delle risorse disponibili del fondo per lo sviluppo delle risorse umane ai sensi di quanto disposto dall'art. 68 c. 2 del CCNL 21.5.2018 per l'anno 2021 è quella di cui all'allegato A.

Vengono destinate alla performance organizzativa e individuale complessivamente € 209.643,85 che supera abbondantemente il 30% delle risorse ai sensi dell'art. 68 c. 3 del CCNL 2018 pari a € 89.561,95. Come descritto in premessa tali risorse ed in particolare quelle stanziato per obiettivi di miglioramento saranno incrementate da un importo corrispondente ai minori incassi rispetto alle previsioni (€ 9.750,00) per compensi contenzioso tributario e recupero ICI, e dunque fino ad un massimo di € 49.524,47.

Le parti danno atto del rispetto dell'art. 3 del CDI del 20.12.2018.

Le parti convengono di destinare al finanziamento del premio per la performance le somme non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella e di applicare ad esse l'incremento o il taglio derivante dall'attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 sulla base dei conteggi da effettuarsi al 31.12.2021. Pertanto l'importo da destinare alla performance sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

La quota degli importi incassati dall'Amministrazione per accordi di collaborazione con enti pubblici e privati e prestazioni per conto terzi stanziata sul fondo, destinata al salario accessorio, remunera il personale direttamente coinvolto nella realizzazione dei progetti o nell'esecuzione delle prestazioni secondo le modalità specificate nell'allegato E della delibera di giunta comunale n. 267 del 30/11/2021

### Art. 2 Sistema incentivante

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di obiettivi come desumibili dal PEG 2021, da obiettivi di miglioramento dei servizi, scelti all'interno dei documenti di programmazione, e piani di razionalizzazione basati su sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati.

A tal fine le risorse variabili disponibili destinate a remunerare la performance del personale dipendente, come desumibile dalla delibera di giunta comunale n. 267 del 30/11/2021 sono:

- per una quota pari ad € 39.774,47 (incrementata dai minori incassi per compensi contenzioso tributario e recupero evasione ICI fino ad un massimo di € 49.524,47), la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;

- per una quota pari ad € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati degli obiettivi di peg. 1284 e 1291 riferiti al personale della polizia locale, da distribuire in base all'impegno effettivamente profuso come da rendicontazione del Vice Comandante vicario sulla base dei turni espletati;

Inoltre una quota pari ad € 42.147,34 è destinata a finanziare il progetto di miglioramento della polizia locale ed il personale del corpo secondo le modalità ivi previste.

L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance vigente.

### Art. 3 Progressioni economiche orizzontali

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2021 risulta in servizio presso il Comune di Cervia ed in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- A) al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali, aver maturato 3 anni di valutazione dopo l'acquisizione dell'ultima posizione economica o dalla data di assunzione a tempo indeterminato, conseguentemente, aver svolto n. 3 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nella stessa posizione economica, nel Comune di Cervia;
- B) risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
- C) 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;

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 23 del D.l.gs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2021 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 30.000,00 con decorrenza dal 01.01.2021.

Dette risorse vengono ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei fabbisogni riferiti ai dipendenti aventi diritto in ciascuna di esse.

Per l'anno 2021 la procedura per l'attribuzione delle progressioni in applicazione dell'art 16 comma 6 del CCNL e del vigente regolamento si concretizza nella predisposizione per ciascun percorso economico/categoria a cui sono state distribuite risorse, di una graduatoria per settore o, in caso di risorse insufficienti per la consistenza di organico di taluni settori, per ente.

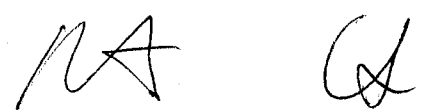
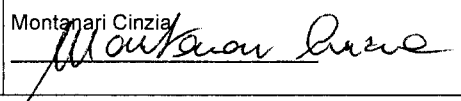
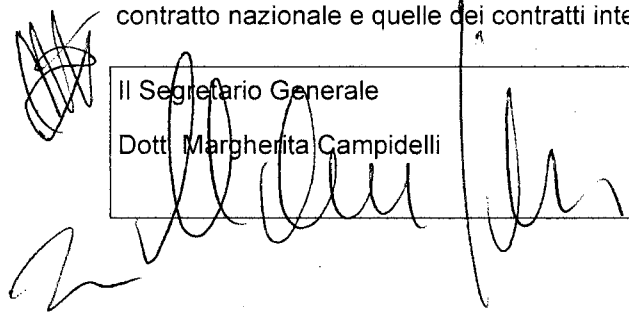
In questo ultimo caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti di vari settori, all'interno di ciascuna graduatoria, le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potrà superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti, informata anche la parte sindacale, dalla Direzione operativa ai sensi dell'art 3 comma 5 del vigente Regolamento per il riconoscimento della posizione economica orizzontale nella categoria approvato con delibera GC n. 243 del 26/11/2019.

### Art. 4 Norme transitorie e finali

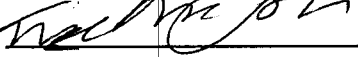
Per quanto non diversamente disciplinato dal presente accordo trovano applicazione le disposizioni del contratto nazionale e quelle dei contratti integrativi del 20.12.2018 e del 27.05.2019.

Il Segretario Generale Dott. Margherita Campidelli	R.S.U. Montanari Cinzia
---	----------------------------



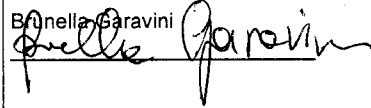
Dirigente del Settore Risorse

Dott. Guglielmo Senni



Emanuela Fabbri

Brunella Garavini



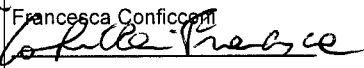
Davide Tombetti

Buratti Pierpaolo

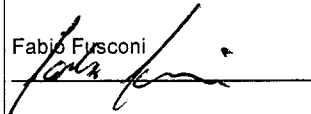
Vecchi Mirco



Francesca Conficconi



Fabio Fusconi

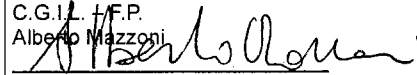


Elena Caprili

Vincenzi Patrizia

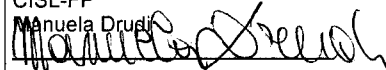
C.G.I.L. - F.P.

Alberto Mazzoni



CISL-FP

Manuela Drudi



UIL - FPL

Elena Demurtas

CSA RAL

<b>RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>IPOTESI</b>
progressioni orizzontali e LED	400.175,30
progressioni orizzontali nuove*	30.000,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	3.034,32
indennità comparto	112.327,43
Indennità educatrici art.31 c.7 code	1.421,82
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	804,84
inquadramento automatico art.7 NOP	1.477,00
<b>totale risorse stabili assegnate</b>	<b>549.240,71</b>
<b>RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA (ART 68 COMMA 3)</b>	
Incentivi recupero evasione icip *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento	1.000,00
compensi contenzioso tributario: *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento	8.750,00
compenso messi notificatori	150,00
<b>RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 1 ccnl 2016-2018	57.000,00
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 2 ccnl 2016-2018	4.850,00
Indennità di Turno	120.000,00
indennità di reperibilità	3.500,00
indennità condizioni lavoro art 70 comma 4 ccnl 2016-2018	24.013,96
Ipotesi premi correlati alla performance: * importo incrementabile fino ad € 9.750,00 o fino a concorrenza di quanto non incassato per compensi contenzioso tributario e recupero evasione icip	116.406,27
progetto potenziamento vigili (art 67 comma 5 lett b) ccnl 2016-2018)	42.147,34
<b>PROGETTI SPECIALI (art 67 comma 5lett b)</b>	<b>7.600,00</b>
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) POLIZIA LOCALE	-
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO GARE E CONTRATTI	1.884,00
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO PERSONALE	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE</b>	<b>387.301,57</b>
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	85.637,58
<b>totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>472.939,15</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO</b>	<b>1.022.179,86</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO</b>	<b>1.022.179,86</b>

