COMUNE DI
CERVIA

Prot. gen. 7107
CL. 0211/01

13 FEB. 2015

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia
LL. SS.

Oggetto: **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 2014. Richiesta certificazione**

Al sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/7/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		La preintesa al CCDI 2014 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 04/02/2015 (ALLEGATO A)
Periodo temporale di vigenza		Il CCDI vale per l'anno 2014
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica** (ruoli/qualifiche ricoperti): Alfonso Pisacane (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, FP CISL, RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, UIL FP, FP CISL, RSU dell'Ente
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Cervia
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il _____ . Si allega la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.(ALLEGATO C)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.

Servizio Risorse Umane
Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it

Bandiera Blu
EMAS

contrattazione	**Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**	• approvazione con Delibera di GC n. 28 del 04/03/2014 del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 comma 1 del Dlgs 11/04/2006 n. 198; • approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2014 – 2016 in allegato alla delibera n. 6 del 28/01/2014 di approvazione del Piano anticorruzione, aggiornato con delibera n. 10 del 27/01/2015. • Nell'ambito della performance dall'anno 2014, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dalla lettera g-bis) del comma 1 articolo 3 del D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il piano esecutivo di gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica, unifichi organicamente il piano dettagliato degli obbiettivi con il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09; La Relazione della Performance ANNO 2014 sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva.

Eventuali osservazioni
Gli atti di indirizzo dell'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2014, sono costituiti dagli stessi strumenti del ciclo di programmazione adottati dall'Ente, di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente.
I sistemi di valutazione sono in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009

- **il sistema di valutazione e misurazione** della performance **dei dipendenti** approvato con delibera di Giunta n. 190 del 29/11/2011 già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.
- il sistema di valutazione e misurazione della performance **del personale incaricato di posizione organizzativa** approvato con delibera di Giunta n. 215 del 29/12/2011 11, già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.
- la delibera n. 120 del 07/08/2012 di **approvazione pesatura dell'indennità di posizione organizzativa** e alta professionalità a seguito dell'applicazione del nuovo sistema, già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il **fondo è stato costituito** con determina n. 1531 del 29/12/2014, come previsto dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010, che l'importo dello stesso è € 1.015.801,16.
Il contratto decentrato riguarda la destinazione complessiva di tale importo (per l'articolazione specifica si veda l'allegato A).

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 (vedi allegato B)

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse stabili finanziano i seguenti istituti aventi carattere di stabilità:

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^, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
e) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^ qualifica;
f) indennità alle educatrici di asilo nido;
g) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
h) indennità di comparto.

Mentre le risorse variabili finanziano istituti aventi carattere di eventualità come:

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 (art 17 comma 2 lett f ccnl 01/04/1999) compensi dovuti per particolari responsabilità (art 36 comma 2 del ccnl 22/01/2004 ufficiali di stato civile, urp, ufficio elettorale)
e) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge (art 15 comma 1 lett K ccnl 01/04/1999)

***c)* Effetti abrogativi impliciti**

Il presente CDI supera quanto previsto dal CDI 2013 in merito al fondo delle risorse decentrate.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La destinazione degli importi a tali istituti rientra nelle materie di cui è consentita la contrattazione ai sensi dell'art. 40 del 165/2001.

Per quanto riguarda le indennità e i compensi previsti dai contratti nazionali l'erogazione è collegata all'effettivo svolgimento di compiti particolarmente disagevoli o rischiosi, oppure allo svolgimento di attività/funzioni che rispondono ai bisogni della collettività e dell'utenza, previo incarico affidato dal dirigente o attestazione a consuntivo del medesimo.

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.
Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.
E il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

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.

Inoltre la parte variabile del fondo finanzia principalmente la produttività collettiva e il progetto di potenziamento delle attività svolte dal personale della Polizia municipale.

Si tratta delle seguenti risorse deliberate dalla Giunta:

- con atto n. 91 del 20/05/2014, nel rispetto dei requisiti richiesti dal parere ARAN T55 del 29/04/2004, deliberato l'incremento delle risorse decentrate variabili pari ad € 42.147,34 per il progetto di miglioramento del servizio di Polizia municipale;
- con atto n. 151 del 30/09/2014, deliberato l'aggiornamento del piano triennale 2014-2016 di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, previsto dall'art. 16 del Dl. 98/2011 convertito in Legge 111/2011 nei seguenti ambiti di intervento: "Razionalizzazione della struttura di vertice" e "Attività aggiuntive rese dal personale e contestuale acquisizione di entrate per prestazione di servizi ad altri enti (convenzione con Russi)"; gli importi da inserire a preventivo ai sensi delle regole previste dalla norma e della circolare della RGS 15/2014, sono rispettivamente € 22.893,00 e € 2.396,00;
- con atto n. 175 del 28/10/2014 deliberato: 1) ai sensi dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 01/04/1999, un incremento di risorse decentrate, il cui tetto complessivo non sia inferiore alla soglia di € 63.096,23 vista la valenza e il carattere sfidante dei piani di miglioramento anno 2014; 2) ai sensi dell'art. 15 comma 2 del C.C.N.L. 01/04/1999, un incremento di risorse decentrate, nella medesima misura degli anni precedenti pari a € 74.431,67; 3) un ulteriore incremento dovuto a ulteriore aggiornamento del piano triennale 2014-2016 di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, con il risparmio del costo del Direttore generale per il periodo maggio-dicembre 2013, in quanto non più in servizio in anticipo rispetto alla decorrenza, del divieto della presenza della figura, dalla scadenza del mandato del Sindaco precedente, imposto ai Comuni con popolazione inferiore ai 100.000 abitanti di cui al DL 2/2010 (a preventivo ai sensi delle regole previste dalla norma e della circolare della RGS 15/2014, circa € 8.930,14);

Per quanto riguarda il potenziamento delle attività di polizia municipale questo è il progetto deliberato con atto n. 91 del 20/05/2014:

SCHEMA DI PROGETTO AGGIUNTIVO DELLA POLIZIA MUNICIPALE ANNO 2014

1. POTENZIAMENTO CONTROLLO DEL TERRITORIO DEMANIALE
2. POTENZIAMENTO CONTROLLI DI PROSSIMITA' DURANTE LE ORE SERALI

PREMESSA

Gli scenari dell'insicurezza urbana diventano giorno dopo giorno elementi fondanti del nostro disagio sociale e personale.

Questo aspetto è molto sentito nel comune di Cervia, territorio a vocazione turistica con fattiva presenza di numerose attività commerciali nel contesto demaniale.

Da un'attenta analisi sulle criticità emerse negli anni pregressi, si evidenzia che la presenza di numerosi venditori abusivi nel territorio demaniale, durante il periodo estivo, è fonte di insicurezza da parte degli operatori commerciali e dei turisti stessi.

Quando infatti il territorio comincia a spopolarsi, soprattutto durante i mesi successivi la stagione estiva, si rileva da parte dei residenti una maggior domanda di sicurezza e vivibilità nei quartieri del centro e nelle frazioni del forese, dovuta ad un diverso grado di allarme sociale.

I progetti in questione mirano pertanto a garantire una maggior presenza visibile della Polizia Municipale sul territorio comunale e demaniale attraverso l'estensione della presenza degli Agenti/Ufficiali di Polizia Municipale, sperimentando in questa fase anche l'efficacia organizzativa di differenti articolazioni dell'orario di servizio.

FINALITA' E OBIETTIVI

Si è pensato così di integrare e rafforzare i servizi di vigilanza e pattugliamento del territorio, intervenendo su due fronti:

1) supporto al personale della vigilanza commerciale preposta in via prioritaria al controllo e repressione dell'attività di abusivismo commerciale sul demanio;
2) attivazione, al termine della stagione estiva, quando il Servizio cessa il turno serale (principalmente dalle 19,00 alle 01,00), di servizi aggiuntivi.

ANALISI DEI COSTI

In merito ai costi, si fa qui riferimento a quanto già indicato nell'analogo progetto redatto nel 2011 che ha evidenziato come l'utilizzo del personale interno sia economicamente più favorevole rispetto all'utilizzo di personale di istituti di vigilanza privati.
Il costo da quantificare è pari al costo dell'attività svolta da personale di istituto di vigilanza privato che dovesse svolgere i medesimi servizi, raffrontandolo con il costo medio di un dipendente della Polizia Municipale che fosse assunto per svolgere tali servizi.
Quale parametro di riferimento per il costo "esterno" è stato utilizzato il costo medio orario per il personale dipendente da istituti di vigilanza privata, in base all'accordo siglato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con le parti sociali e le OO.SS. in data 11/05/2009, relativamente al CCNL di categoria 02/05/2006.
Secondo tale accordo il costo medio orario per il centro-nord varia da €./h 18,11 (€./h 21,73 iva inclusa) per un tecnico di vigilanza di VI^ qualifica di inquadramento, fino ad a €./h. 26,27 (€./h 31,52 iva inclusa) per un inquadramento in I^ qualifica. Il range di costi indicati si riferisce al solo costo della manodopera (comprensivo di IRAP).
A livello locale, in caso di utilizzo di servizi di vigilanza svolti da istituti privati, al Comune di Cervia viene normalmente applicata una tariffa oraria pari ad €./h. 20,00 (€./h 24,00 iva inclusa).
Per il costo "interno" si è calcolato il costo orario pieno di un agente di Polizia Municipale inquadrato in categoria C1 full-time.
Tale costo per l'anno 2011 è pari a 20,55 €/ora ed è sensibilmente più basso sia del costo orario dell'accordo ministeriale sia della tariffa oraria normalmente applicata all'ente per servizi similari.
Per questi motivi, nel progettare il potenziamento dei servizi esterni, si propende per l'utilizzo del personale già dipendente dall'Amministrazione, utilizzando il costo orario sopra evidenziato ai fini del calcolo delle risorse attribuibili al progetto.
Occorre tenere presente infine che utilizzando personale interno si possono coprire anche altri servizi, in caso di necessità e/o di emergenza, cosa non realizzabile nel caso di utilizzo di personale esterno.

SERVIZI ORDINARI

Il potenziamento delle attività verrà realizzato garantendo lo svolgimento dei servizi ordinari che verranno ridefiniti per assicurare l'accorpamento delle voci con contenuto similare e per presentare parametri il più possibile oggettivi e misurabili. Verrà comunque mantenuto anche l'elenco dei parametri che si basano su dati "aleatori" (ad esempio: il numero dei T.S.O. effettuati o degli incidenti rilevati), in modo da quantificare più compiutamente il carico di lavoro reale che rischierebbe in caso contrario di venire sottostimato.

Verrà quindi predisposto un nuovo elenco dei servizi svolti, partendo dall'analisi di quello presentato a consuntivo 2013, diviso in due parti, la prima contenente tutti i parametri ritenuti "oggettivi", eventualmente raggruppati per contenuto, la seconda con i parametri basati su dati non certi e non programmabili ("aleatori").

Il raggiungimento del target di servizi ordinari è la base da cui partire per poter determinare i servizi indicati nel presente progetto come aggiuntivi. Viene comunque stabilita una banda di oscillazione, indicativamente del 4 % in negativo e/o in positivo, entro la quale il risultato viene considerato raggiunto al 100 %.

PERSONALE IMPIEGATO

Mentre per il progetto la partecipazione sarà volontaria, per quanto riguarda il raggiungimento del tetto dei servizi ordinari (cui partecipa comunque tutto il personale), il numero delle persone coinvolte dovrà essere rideterminato a consuntivo per riparametrare il risultato ottenuto.

TEMPI DI REALIZZAZIONE

Progetto 1: 15 maggio / 31 agosto
Progetto 2: 1 gennaio / 31 dicembre (per il 2014 partirà dal 01/09/2014).

I due progetti avranno comunque periodi di realizzazione non coincidenti tra di loro.

FASE PREPARATORIA

a) individuazione su base volontaria del personale da utilizzare per i servizi aggiuntivi posti in essere dai due progetti, tenendo conto della esperienza professionale dei singoli riferita ai servizi esterni;
b) illustrazione da parte del Dirigente, a coordinatori ed operatori, dei contenuti e delle modalità esecutive di realizzazione dei due progetti;
c) nel periodo di operatività, con cadenza quotidiana dei progetti, il Dirigente, nel caso di insufficienza numerica del personale reclutato su base volontaria, potrà individuare ulteriore personale da destinarsi al pieno espletamento dei servizi afferenti i progetti medesimi;

ATTIVITA' OPERATIVA

Le finalità e gli obiettivi saranno perseguiti attraverso:

sottoprogetto 1)
la programmazione mirata di servizi aggiuntivi di vigilanza, a supporto dell'attività operativa della commerciale, con personale in divisa (minimo 4/5 persone) ed auto d'istituto, in zona demaniale retro stabilimenti balneari, al fine di prevenire e controllare i veicoli in uso agli ambulanti abusivi, prevenendo così una loro discesa in battigia con la merce da vendere;

sottoprogetto 2)
maggiore presenza e visibilità sul territorio con una/due pattuglie (formate rispettivamente da 3 persone nel caso di una pattuglia oppure da 4 persone nel caso di due pattuglie) che stazioneranno nelle zone più a rischio dei quartieri del centro e delle frazioni del forese, operando controlli stradali sui veicoli circolanti e sui loro occupanti (in questo caso si deve prevedere l'aggiunta dell'operatore di Centrale Operativa).

A seguito delle numerose attività interne ed esterne che gli Ispettori sono chiamati a svolgere, vedi Ufficiale di turno e/o Responsabile d'Ufficio, non sarà sempre garantita la loro presenza durante i servizi sopra citati.

QUANTIFICAZIONE DEI SERVIZI AGGIUNTIVI

La quantificazione di questi servizi aggiuntivi devono tenere conto di tutta l'attività non preventivabile che il personale PM è deputato a svolgere nel contesto, vale a dire:

- rilievo di sinistri stradali;
- effettuazione di ASO/TSO;
- custodia delle persone eventualmente arrestate o fermate;
- effettuazione di arresti e/o fermi di polizia giudiziaria o denuncie a piede libero;
- effettuazione dell'attività di foto segnalamento di soggetti;
- attività di verbalizzazione richiedente tempi tecnici elevati (per esempio ipotesi 186 e 187 CDS);
- altri servizi non preventivati richiesti in via straordinaria dal Comando.

Alla luce del numero di operatori in servizio e del periodo interessato a tale progetto, si quantificano i servizi come segue:

1) dal 15 maggio al 31 agosto 2014 almeno n. 25 servizi aggiuntivi da distribuire in due giorni a settimana, durante la mattina o il pomeriggio;
2) almeno nr. 85 servizi aggiuntivi serali (principalmente in orario18/24 oppure 19/01) da distribuire in due o più giorni a settimana escluso il periodo di cui al punto 1.

Per quanto riguarda i servizi serali aggiuntivi richiesti nel progetto 2 che necessitano della presenza di personale presso la Centrale Operativa, quest'ultimo integra il personale che partecipa al progetto, con un peso diverso rispetto al servizio esterno.
Verrà quindi effettuata una programmazione dei servizi per garantire la partecipazione al progetto nel rispetto delle specialità.

INDICATORI

Di seguito gli indicatori di attività:

Indicatore sottoprogetto 1:
nr. di presenze di personale
nr. di servizi effettuati
nr. di veicoli controllati (minimo 10 a servizio) per verificare la presenza di merce da porre in vendita

Indicatore sottoprogetto 2:
nr. di presenze di personale
nr. di veicoli controllati (minimo 5 a servizio)
nr. di persone identificate (minimo 10 a servizio)
nr. ore di stazionamento presso il quartiere/frazione assegnato (minimo 3 a servizio)

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto non si svolgono selezioni per progressioni economiche orizzontali nel 2014

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Gli atti di indirizzo dell'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2014, sono gli stessi strumenti del ciclo di programmazione adottati dall'Ente, di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente.

Dall'anno 2014 il Comune di Cervia aderisce alla sperimentazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011. Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio per gli enti sperimentatori (all. 12 del DPCM 28/12/2011) prevede i seguenti caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche:

- valenza pluriennale del processo;
- lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione;
- coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione

Tra gli strumenti di programmazione indicati c'è il Documento unico di programmazione (DUP) che, per gli enti in sperimentazione, sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica.
Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP); i contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi per la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento.

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti nei suddetti strumenti di programmazione.

Il Segretario generale
e Dirigente del servizio risorse umane
Dott. Alfonso Pisacane

ALLEGATO A

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 2014

Il giorno 4 del mese di febbraio dell'anno 2015, 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) _____
Fabio Tommasoni (UIL FPL) _____
Manuela Drudi (CISL FP)
Sergio Menegatti (DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali) _____

sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità normativa ed economica 2014

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 2014.

2 Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto si rimanda alle norme dei precedenti contratti integrativi decentrati.

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'1/1/2014.

5. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010) per il triennio 2010 – 2012 non è stipulato il CCNL. Prendono inoltre atto che il DPR n. 122 del 2013 ha prorogato il blocco della contrattazione fino al 31/12/2014. Inoltre ai sensi del comma 2 bis del suddetto art. 9, le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non potranno superare quelle del

2010, salvo riduzione proporzionale in caso di decremento del personale o incremento, sempre proporzionale, in caso di incremento dell'organico. Pertanto la contrattazione integrativa al momento non potrà disporre per il 2014 di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dalla circolare della Ragioneria dello Stato n. 15 del 30/04/2014:

-economie aggiuntive realizzate ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011;

-economie del fondo dell'anno precedente nei casi previsti dal CCNL 1999;

- incentivi per la progettazione ex art. 92 commi 5 e 6 del Dlgs 163/2006;

- i compensi ISTAT;

- le risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo (queste ultime per attività non ordinariamente rese dall'Amministrazione prima del DL 78/2010;

6. 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 a 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

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:
   i) progressioni economiche all'interno delle categorie;
   j) retribuzione di posizione per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
   k) retribuzione di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
   l) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
   m) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^ qualifica;
   n) indennità alle educatrici di asilo nido;
   o) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
   p) indennità di comparto.

3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:
   f) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
   g) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
   h) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;

i) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa;
j) 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 residuali 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.

ART. 4 - 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 n. 1531 del 29/12/2014 del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

ART. 5 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 dipendente segnalato dai Dirigenti/responsabili di servizio, le prestazioni che comportano specifiche responsabilità da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 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) Vice Comandante facente funzioni di Vicario in assenza del Comandante: € 2.500,00

c) 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;

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

1. 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
2. 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
3. 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

e) Personale addetto all'ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00
f) direttore della biblioteca: € 300

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.

3. I suddetti compensi da erogare in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di competenza (preferibilmente entro aprile) 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. 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 ottenuta sulla base della media del personale anno 2014, effettuata sulla base del personale in servizio al 01/01/2013 e 31/12/2013.

ART. 7 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 del processo di miglioramento attivato dall'Ente e del progetto collegato che va a finanziare il fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 15 comma 5 e ne condividono i principi ispiratori generali. Le parti concordano che tutte le attività ricomprese dovranno trovare una corrispondenza a livello di accordi, concertazione, informazione nel rispetto dei ruoli e delle prerogative sindacali.
La parte pubblica si impegna a mettere a disposizione sulla intranet la documentazione riguardante i progetti di miglioramento, con l'indicazione anche dei servizi coinvolti, al fine di verificarne lo stato di attuazione.

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. L'importo di €. 70.000,00 stanziato ai sensi dell'art. 15 comma 5 è destinato a compensare l'incremento della produttività connesso, relativamente all'anno 2014 e seguenti, all'implementazione di progetti quali il piano di miglioramento approvato dall'Ente con delibera n. 175 del 28/10/2014.

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 approvato con delibera n. 91 del 20/05/2014.

4. L'importo di € 74.431,67, stanziato ai sensi dell'art 15 comma 2 del CCNL 1999, sarà destinato all'erogazione di incentivi connessi a risultati ottenuti relativamente agli obiettivi di miglioramento (straordinari e di progetto) inseriti nel PDO del PEG 2014 che non facciano già parte del progetto di finanziamento ai sensi dell'art 15 comma 5 né dei progetti legati ai piani di razionalizzazione ai sensi dell'art . dell'art. 16 del D.L. 98/2011.

5. 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. 9 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 **2014** sarà ripartito come segue:

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	2014
progressioni orizzontali e LED	358.850,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	6.410,00
indennità comparto	129.410,00
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	43.600,00
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	10.900,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	2.480,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.370,00
inquadramento automatico art.7 NOP	1.846,33
alte professionalità (posizione e risultato)	11.650,00

totale risorse stabili assegnate	**566.516,33**
totale risorse stabili costituite	**818.832,47**
risorse stabili che vanno a finanziare parte variabile del fondo	**252.316,14**
FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	42.839,00
Indennità di Turno	129.700,00
indennità di reperibilità	200,00
indennità di rischio	7.150,00
indennità di disagio	5.500,00
produttività a progetto dipendenti esclusa PM	-
progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	400,00
ipotesi produttività collettiva	187.129,35
** 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*	
TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE	**415.065,69**
TOTALE FONDO ASSEGNATO SENZA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	**981.582,02**
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	
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	34.219,14
totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	**449.284,83**

TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.015.801,16
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO	**1.015.801,16**

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.

ART 10. CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ANNO 2014 (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)

1. La Giunta del Comune di Cervia con delibera n. 151 del 30/09/2014 e successiva n. 175 del 28/10/2014, ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2014 – 2016 e per l'anno 2014 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
Razionalizzazione struttura di vertice (risparmio dirigenti cessati)	€ 37.344,54	€ 10.901,14	€ 3.550,20	€ 22.893,00
Prestazione per Comune di Russi	€ 3.225,00	€ 625,34	€ 203,66	€ 2.396,00
Razionalizzazione struttura di vertice (risparmio Direttore generale)	€ 12.019,97	€ 2.330,77	€ 759,06	€ 8.930,14

2. Gli importi da inserire a preventivo ai sensi delle regole previste dalla norma e della circolare della RGS 15/2014, sono rispettivamente € 22.893,00 e € 2.396,00 e € 8.930,14.

3. I criteri di ripartizione al personale 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:

- Per quanto riguarda le economie derivanti dalla prestazione per il Comune di Russi: il 50% pari a € 1.198,00 è destinata ai dipendenti coinvolti direttamente nel progetto, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione maggiore/uguale a 70 e all'apporto dato sulla base di una relazione del responsabile di progetto. Il restante 50 %, pari a € 1.198,00 va destinata agli altri dipendenti con i criteri sotto indicati;
- Per quanto riguarda le economie derivanti dalla Razionalizzazione della struttura di vertice: quota parte di € 14.534,89 viene destinata ai dipendenti, di categoria A e B (non amministrativi) in forza del fatto che, nel corso del 2014, le cessazioni di personale sono avvenute prevalentemente in queste due categorie e profili; la quota viene determinata applicando la combinazione dei seguenti criteri: i dipendenti devono aver ottenuto un punteggio nella scheda di valutazione maggiore/uguale a 70 e l'incentivo sarà pari ad un incremento massimo del 30% della media della produttività erogata per categoria.

- Il residuo delle economie, non liquidato con i criteri di cui ai punti precedenti, 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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ente.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti ritengono utile definire nell'ambito della contrattazione relativa al fondo 2015 da attivarsi nel primo semestre dell'anno, lo sviluppo e la valorizzazione delle attività nell'ambito tecnico esercitate dalle categorie A e B.
Le parti si impegnano ad incrementare nell'anno 2015 la quota della parte fissa del fondo destinata alle posizioni organizzative conseguente al conferimento di nuovi incarichi precisando che tale operazione sarà neutrale nel senso di confermare, attraverso l'approvazione di nuovi piani di razionalizzazione o ill consolidamento dei piani già esistenti, il valore medio del trattamento accessorio pro capite dell'anno precedente. Inoltre le parti si impegnano ad effettuare un monitoraggio intermedio sull'andamento dei piani di razionalizzazione.

Letto, firmato e sottoscritto — Cervia lì 04/02/2015

Il Segretario Generale Dott. Alfonso Pisacane _____	R.S.U. Massimo Castagnoli _____ Fabio Fusconi _____ Pietro Azzarone _____ Brunella Garavini _____ Massimo Milanesi _____ Gianluca Sebastiani _____ Pierpaolo Buratti _____ Serena Malucellli _____ Davide Tombetti _____

	Katia Nanni _____
	C.G.I.L. – F.P. Alberto Mazzoni _____ Deborah Bruschi _____
	CISL Manuela Drudi _____ Eros Zalambani _____
	U.I.L. – F.P.L. Fabio Tommasoni _____
	Di.C.C.A.P Sergio Menegatti _____

ALLEGATO B

COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)

ACCORDO SUI CRITERI APPLICATIVI DEGLI ISTITUTI CHE IL D. LGS 150/2009 HA RISERVATO ALLE PREROGATIVE DIRIGENZIALI E DELL'ENTE DAL 2013

Il giorno 30/04/2014 presso il Comune di Cervia si sono incontrate la Delegazione trattante dell'ente e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, CISL FP, UIL FPL e DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali e la RSU per discutere i criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013.

Preliminarmente le parti danno atto che il D. Lgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti negoziali e gli ambiti riservati alla legge ed alle discipline applicative delle pubbliche amministrazioni degli istituti contrattuali vigenti.

In particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs 165/2001, sono escluse dalla contrattazione collettiva: a) le materie attinenti all'organizzazione degli uffici; b) le materie oggetto di partecipazione sindacale; c) le materie afferenti le prerogative dirigenziali; d) la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali; e) le materie specificatamente riservate alla legge ed ai regolamenti dall'art. 2, comma 1, lettera c) della legge 421/1992 (1 - responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; 2 – organi, uffici e modi di conferimento della titolarità dei medesimi; 3 – principi fondamentali di organizzazione degli uffici; 4 – procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; 5 – ruoli e dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva; 6 – garanzia della libertà di insegnamento e autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca; 7 – disciplina delle responsabilità e delle incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività e casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici).

L'art. 65 del D. Lgs 150/2009 richiede che dall'1/1/2013 si stipulino nuovi contratti decentrati integrativi che non intervengano nelle suddette materie. Sulle stesse si dovrà provvedere con atti dei dirigenti/responsabili nell'ambito dei criteri fissati dalle amministrazioni con atto regolamentare.

Le parti concordano che, laddove la legislazione e/o nuovi accordi nazionali modifichino, anche in parte, la suddetta impostazione, le materie del presente accordo, o parte delle stesse, ritornino oggetto della contrattazione integrativa dell'anno successivo.

Si riporta di seguito la disciplina condivisa da applicarsi nel Comune di Cervia degli istituti sottratti alla contrattazione decentrata integrativa dal 2013.

ART. 1 - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, REPERIBILITA' E TURNO

1. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Il Dirigente/responsabile di servizio individua il personale che deve prestare servizio ordinario in orario notturno, festivo o notturno – festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal responsabile di servizio/Dirigente e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

2. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di reperibilità

1. Il Dirigente/responsabile di servizio dei servizi demografici individua il personale da mettere in reperibilità quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di reperibilità verrà erogata annualmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettivo inserimento nel turno di reperibilità comunicate per iscritto dal responsabile di servizio/Dirigente e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

3. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di turno al personale della Polizia municipale

1. Il Dirigente della Comando di Polizia municipale individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di turno verrà erogata con le indicazioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva prestazione lavorativa comunicate per iscritto dal Responsabile di servizio/Dirigente e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

ART. 2 – CRITERI DA SEGUIRSI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. La formazione del personale si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata ai risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. La formazione è fatta per perseguire le necessità di incremento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi comunali e dovrà tendenzialmente riguardare tutto il personale dipendente nell'ambito di un programma pluriennale.

3 IL piano formativo costituisce un documento ufficiale e viene redatto in relazione agli obiettivi dell'Ente. Gli obiettivi sono finalizzati a:

- elevare il livello di professionalità dei dipendenti, per renderlo sempre adeguato ai continui cambiamenti richiesti dalla attribuzione di nuove competenze, dai cambiamenti organizzativi, dalla evoluzione della normativa e della tecnologia.
- assicurare il costante adeguamento delle competenze
- favorire il consolidarsi di una cultura improntata al risultato, alla qualità delle prestazioni e dei servizi resi alla comunità
- consentire approfondimenti specialistici

4. I programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono predisposti nel rispetto dei limiti di legge.

5. Per la predisposizione del piano annuale di formazione di norma il servizio risorse umane raccoglie o tramite appositi questionari o su istanza dei responsabili di servizio/Dirigenti o dei singoli dipendenti, le esigenze formative e propone alla Direzione operativa un'ipotesi di piano del fabbisogno formativo.

6. Il piano condiviso dalla Direzione operativa viene presentato alla delegazione sindacale, la quale viene anche informata sul consuntivo dell'attività dell'anno precedente.

7. Il piano formativo è approvato con determina del Dirigente del servizio risorse umane.

8. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore – previo accordo con il proprio responsabile di servizio.

9. I corsi frequentati dai dipendenti previsti nel piano formativo, vengono registrati in un apposito data base.

ART. 3 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. L'ente applica la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.

2. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

3. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 4 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

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. 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 inscritto 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. 5 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da un apposito regolamento, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art.17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.

ART. 6 – MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

1. Il Comune di Cervia, con riferimento a riorganizzazioni che coinvolgano la macro struttura, si impegna, nell'ottica della valorizzazione del proprio personale, a ricollocare o riutilizzare il proprio personale anche attraverso appositi percorsi formativi o di revisione dei profili professionali.

Letto, firmato e sottoscritto

Cervia lì 30/04/2014

Il Segretario Generale Dott. Feola Riccardo _____	R.S.U. Massimo Castagnoli _____ Fabio Fusconi _____ Pietro Azzarone _____ Brunella Garavini _____ Massimo Milanesi _____ Gianluca Sebastiani _____ Pierpaolo Buratti _____ Massimo Castagnoli _____ Serena Malucellli _____

	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 _____

ALLEGATO C

COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)

CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2014

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs 165/2001, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia certifica la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Cervia, 02/04/2015

IL PRESIDENTE
(Dott. Gianni Ghirardini)

I COMPONENTI

Rag. Marina Chiaravalli

Dott.ssa Simonetta Zuffi