



COMUNE DI CERVIA

**COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)**

Vista la deliberazione G.C. n. 295 del 15 dicembre 2020, 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 2020;

Il giorno 18 del mese di dicembre dell'anno 2020 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 datoriale, 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)
Drudi Manuela (CISL FP)
Alvisi Patrizia (UIL FPL)

premettono che con deliberazione di Giunta Comunale n. 253 del 17/11/2020:

- è stato autorizzato l'inserimento di risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2020 per l'importo complessivo di € 162.953,48 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;
- € 53.624,47 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 relativi ai progetti di miglioramento 2020 approvati con la citata delibera, comprensivi di € 6.250,00 quale riduzione delle risorse per l'anno 2020 delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'art. 67 comma 5 del CCNL 21.5.2018;
- € 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 € 100.000,00 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2020 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 ai quali si rinvia per la descrizione dettagliata della procedura, riservando a successivi atti la qualificazione e l'impegno;
- fino a massimo € 10.150,00 quali quota di risorse derivanti da accordi 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;
- € 6.250,00 quale riduzione delle risorse per l'anno 2020 delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'art. 67 comma 5 prevista con delibera di Giunta n. 21 del 21/01/2020 attraverso lo strumento dei piani di miglioramento;

Sulla base della quantificazione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2020, effettuata dal servizio risorse umane e approvata come allegato alla delibera n. 253 del 17/11/2020 per complessivi € 1.023.596,43 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 67 c.1 (€ 108.525,00), 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 2020, 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 per i progetti di miglioramento (fino ad € 52.374,47).

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 2020 sono inferiori al 2018 per cui ha lasciato invariato il fondo riservandosi al 31.12.2020 di effettuare i conteggi relativi al personale 2020 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 2020, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 461.481,32 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono il presente accordo:

Art. 1 Ripartizione del fondo risorse decentrate 2020

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 2020 è quella di cui all'allegato A.

Vengono destinate alla performance organizzativa e individuale complessivamente € 207.911,85 che supera abbondantemente il 30% delle risorse ai sensi dell'art. 68 c. 3 del CCNL 2018 pari a € 138.444,40. Come descritto in premessa tali risorse ed in particolare quelle stanziare per progetti 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 € 217.661,85.

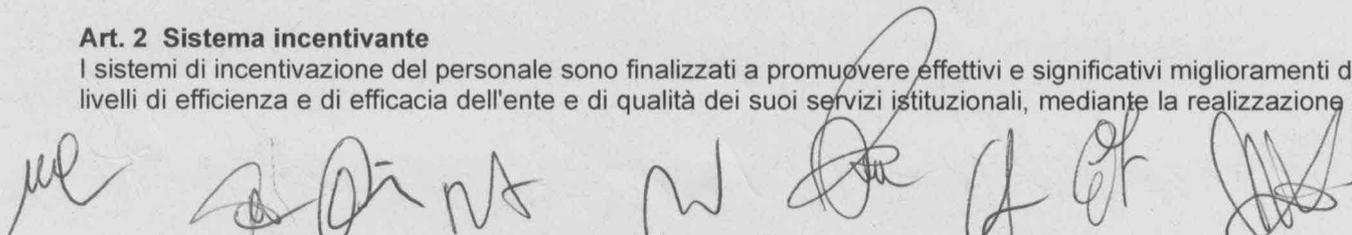
Le parti danno atto del rispetto dell'art. 3 del CDI del 20.12.2018.

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 31.12.2020. 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 nella delibera di giunta comunale n. 253 del 17/11/2020

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



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 2020, da progetti di miglioramento e piani di razionalizzazione basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

A tal fine le risorse variabili disponibili destinate ai progetti di miglioramento come desumibile dalla delibera di giunta comunale n. 253 del 17/11/2020 è destinata a remunerare:

- per una quota pari ad € 42.624,47 (incrementata dai minori incassi per compensi contenzioso tributario e recupero evasione ICI fino ad un massimo di € 52.374,47), la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;

- per una quota pari ad € 11.000,00 i progetti di miglioramento individuati di maggiore rilevanza secondo la procedura descritta nel presente articolo, il personale direttamente coinvolto nei progetti stessi secondo le modalità in essi previste.

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.

I progetti di miglioramento sono stati selezionati con la seguente procedura:

- il servizio risorse umane invita con avviso tutti i dirigenti e responsabili di servizio a candidare propri progetti di miglioramento;

- sulla base delle candidature pervenute la Direzione operativa, con il supporto istruttorio dei servizi pianificazione strategica, risorse umane e controllo di gestione, individua i progetti meglio rispondenti alle condizioni individuate dall'ARAN, al fine di legittimare l'incremento delle risorse ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 citato come riportate nella scheda di progetto, attribuendo ad essi un punteggio secondo la seguente scala: rispondenza piena e strategicità elevata 1; rispondenza piena e strategicità media: 0,6; rispondenza parziale e strategicità medio-bassa: 0,2; rispondenza parziale di progetti presentati da servizi che hanno beneficiato nell'anno precedente di una quota del budget differenziato e non particolarmente innovativi; formula proposta alla Giunta;

- la giunta approva i progetti di miglioramento e la distribuzione del budget di € 11.000,00;

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, non essendo stato aggiornato nel primo semestre 2020.

Art. 3 Progressioni economiche orizzontali

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2020 risulta in servizio presso il Comune di Cervia ed in possesso dei requisiti previsti dall'art. 6 del CDI del 20.12.2018.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 23 del D.lgs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2020 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 54.500,00 con decorrenza dal 01.01.2020.

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.

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni per l'anno 2020 in attuazione dell'art. 6 del CDI del 20.12.2018 sono le seguenti:

- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria per settore tenendo conto dei criteri previsti dall'art. 6 del CDI 20.12.2018.
- i criteri di valutazione per i quali si effettua le selezioni sono quelli previsti dall'art. 6 del CDI del 20.12.2018 a cui si attribuiscono i pesi previsti dal vigente regolamento.

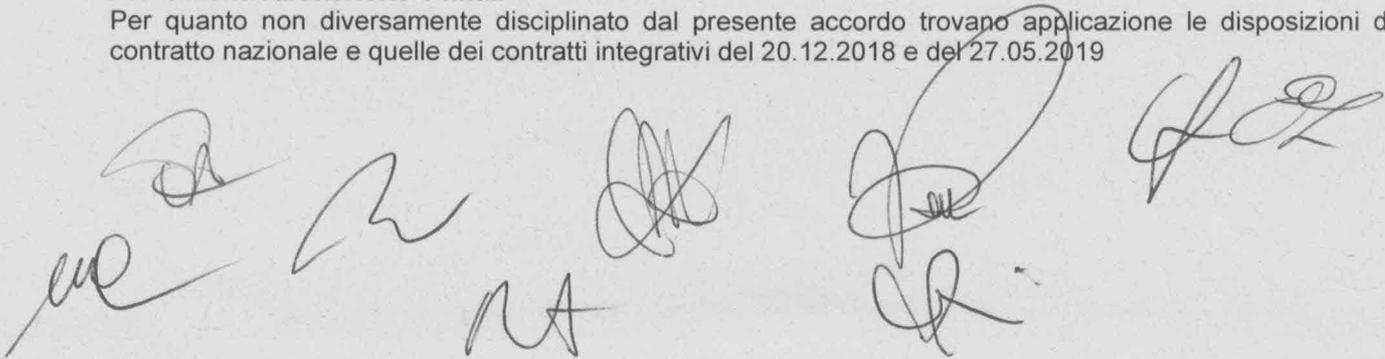
Eventuali economie del fondo per le progressioni orizzontali saranno destinate ai premi correlati alla performance.

Art. 4 Reperibilità

Le parti prendono atto che nel 2020 è confermato il servizio di reperibilità per il personale addetto alla protezione civile e per il personale dei servizi demografici con elevazione della misura dell'indennità a € 13 lordi per 12 ore al giorno.

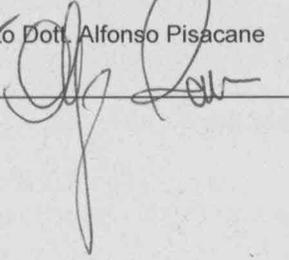
Art. 5 Norme transitorie e finali

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



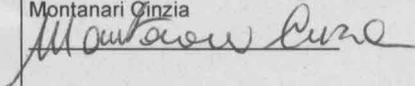
Il Segretario Generale

f.to Dott. Alfonso Pisacane

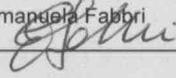


R.S.U. f.to

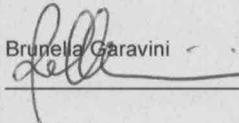
Montanari Cinzia



Emanuela Fabbrì



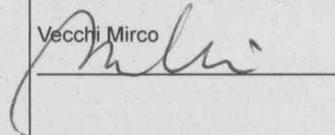
Brunella Garavini



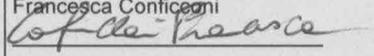
Davide Tombetti

Buratti Pierpaolo

Vecchi Mirco



Francesca Conficconi



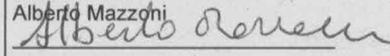
Fabio Fusconi

Elena Caprili

Vincenzi Patrizia

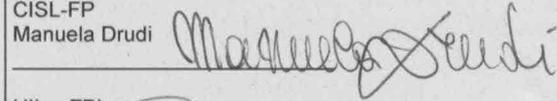
C.G.I.L. - F.P.

Alberto Mazzoni



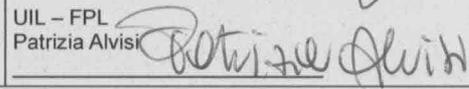
CISL-FP

Manuela Drudi



UIL - FPL

Patrizia Alvisi



RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	IPOTESI 2020
progressioni orizzontali e LED	381.500,00
progressioni orizzontali nuove*	54.500,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	3.034,32
indennità comparto	118.500,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	1.859,10
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.022,76
inquadramento automatico art.7 NOP	1.698,93
totale risorse stabili assegnate	562.115,11
RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA (ART 68 COMMA 3)	
Incentivi recupero evasione icipi *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
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 1 ccnl 2016-2018	47.000,00
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 2 ccnl 2016-2018	4.850,00
Indennità di Turno	124.000,00
indennità di reperibilità	3.500,00
indennità condizioni lavoro art 70 comma 4 ccnl 2016-2018	12.022,13
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 icipi	96.911,85
progetto potenziamento vigili (art 67 comma 5 lett b) ccnl 2016-2018)	42.147,34
PROGETTI SPECIALI (art 67 comma 5lett b)	11.000,00
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) POLIZIA LOCALE	7.600,00
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 GARE E CONTRATTI	1.050,00
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	1.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE	361.481,32
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	100.000,00
totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	461.481,32
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.023.596,43
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO	1.023.596,43
RIEPILOGO totale a titolo di premi DI CUI:	207.911,85
- Produttività 2020 (compresi progetti speciali)	107.911,85
- piani di razionalizzazione	100.000,00
- 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) POLIZIA LOCALE E CONTRATTI E PERSONALE	10.150,00
Totale premi destinati:	218.061,85
* nuove peo (comprehensive di 1.145,74 provenienti con vincolo di destinazione dal 2019):	54.500,00



