



COMUNE DI CERVIA

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

Vista la deliberazione G.C. n. 291 del 18/12/2018, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente anno 2018 in materia di salario accessorio;

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2018 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)
Mario Giovanni Cozza (CISL FP)
Alvisi Patrizia (UIL FPL)

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo unitamente all'accordo sulla ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio per l'anno 2018 (allegato A)

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

Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa ad eccezione di quelli rinviati ad successivo accordo ai sensi dell'art. 17 del presente contratto.

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dalla sottoscrizione del presente contratto salve le diverse decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli.

La sua durata è triennale per gli anni 2018-2020 salvo modifiche di istituti in esso contemplati dovuti alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro ; la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; la volontà delle parti di rivederne le condizioni;

Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata superiore a 6 mesi.

Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità).

ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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.

1

ART. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO (ART. 7 C. 4 LETT. A) CCNL 2018)

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto di cui al comma precedente salvo conguagli a consuntivo è destinato al finanziamento della performance, fermo restando la destinazione alla performance individuale di una percentuale non inferiore del 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68.

Della quota destinata alla performance almeno il 50% è destinato alla performance individuale e la restante percentuale alla performance organizzativa.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga nel dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori destinati all'indennità di turno e di reperibilità sono esposti in forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance.

Per l'anno 2018, il prospetto di riparto del fondo è allegato al presente contratto sotto la lettera A.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7 C. 4 LETT. B) CCNL 2018)

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Alla performance sono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze.

Le modalità concrete di individuazione dei dipendenti a cui riconoscere la premialità correlata alla performance sono disciplinate dal sistema di valutazione dell'ente.

Le parti prendono atto che, stante la necessità di attivare un tavolo di confronto per la revisione del sistema di valutazione dell'ente, *la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina e concordano che la stessa decorra dal 1.1.2019 qualora la revisione del sistema di valutazione in attuazione del D.Lgs. 74/2017 venga approvato nel primo semestre 2019; diversamente trova applicazione dall'anno successivo.* Fino a tale data si applica il sistema di valutazione vigente dell'ente.

Per la revisione del sistema di valutazione le parti definiscono i seguenti criteri:

- *ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale tra i servizi dell'ente sulla base di un budget teorico calcolato secondo del contingente di organico di ciascun servizio (numero di dipendenti, coefficiente categoriale da riparametrare per i rapporti di lavoro a tempo parziale, peso degli obiettivi assegnati);*
- *definizione del budget teorico del servizio da distribuire sulla base della % di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura;*
- *ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sulla base della valutazione che tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e dei comportamenti professionali, nonché del tasso di presenza;*
- *corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;*
- *logiche meritocratiche e selettività individuando una votazione minima per accedere ai premi non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile;*
- *per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività del personale, si applica un sistema di perequazione tra premi correlati alla performance e incentivi dettati da norme di legge (art. 18 c. 1 lett. h) del CCNL 2018 ed eventuali altri previsti per legge) utilizzando dal 1.1.2019 il seguente schema:*

Importi percepiti complessivamente per incentivi	Percentuale di riduzione del premio di performance
--	--

2

all'anno	
fino al doppio del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente	0
Dal doppio al quadruplo	Riduzione proporzionale dal 1% al 90% (per incentivi pari al quadruplo)
Oltre il quadruplo	Riduzione del 90%

ART. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 CCNL 2018)

La misura della maggiorazione di cui all'art. 69 è fissata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tale maggiorazione può essere attribuita ad un massimo del 5% del personale di ciascuna categoria interessato dai processi di valutazione che ottenga una valutazione positiva per come definita dal sistema di valutazione dell'Ente. Tale maggiorazione è attribuita secondo un ordine di graduatoria di categoria in base ai seguenti criteri: valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento utilizzando il metodo perequativo previsto per le progressioni orizzontali; in caso di dipendenti a pari merito sarà considerata la valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento (per i dipendenti che non hanno il triennio precedente come base di calcolo, sarà utilizzata la media del biennio o dell'anno precedente) utilizzando il medesimo metodo perequativo; in caso di ulteriore parità sarà considerata la maggiore presenza in servizio nell'anno di riferimento.

I suddetti criteri si applicano anche nel caso della distribuzione di quota maggiorata, ad un gruppo limitato di dipendenti, delle economie derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 6 DL 98/2011 conv. in legge 111/2011.

ART. 6 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7 C. 4 LETT.C) CCNL 2018)

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio le definiscono le risorse complessivamente destinate alle progressioni orizzontali e la loro ripartizione anche in modo proporzionale alla consistenza di organico di ciascuna categoria o percorso economico.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni i risparmi, ove non riassegnabili ad ulteriori progressioni a partire da quelle che necessitano di minori risorse, confluiscono nel fondo dell'anno successivo con vincolo di destinazione alle progressioni orizzontali

Il personale interessato è quello in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione orizzontale ed in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- in via transitoria per le progressioni attribuite nel triennio 2018-2020 un periodo minimo di anzianità pari 5 anni nella posizione economica in godimento maturata presso il comune alla data del 1° gennaio dell'anno sopra specificato; a tal fine si precisa che il rapporto di lavoro a tempo parziale si considera equiparato a quello a tempo pieno e che per il personale trasferito da altro ente per mobilità si considera anche l'anzianità pregressa.

- risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile, salvo possibilità di prevedere nell'accordo annuale punteggi più elevati per specifici passaggi caratterizzati da più elevati livelli di professionalità

;- 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;

La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio di ogni anno in cui viene stipulato l'accordo che prevede le necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni prevedono la 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 caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti per il diverso metro dei valutatori, i punteggi saranno normalizzati (in particolare saranno calcolati coefficienti di normalizzazione dal confronto delle medie delle valutazioni di ciascun dirigente per categoria). Inoltre all'interno di ciascuna graduatoria le progressioni dei dipendenti di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a '3' and various scribbles.

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.

In caso di graduatorie per settore, i dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più settori, partecipano alla selezione nel settore dove hanno trascorso più tempo. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide dalla Direzione operativa. Inoltre la direzione operativa decide, nel caso di dipendenti assegnati in uguali percentuali a due settori, a quale settore attribuirli per la progressione economica.

I criteri di valutazione che assumono un peso diverso a seconda dei percorsi categoriali per i quali si effettua la selezione sono i seguenti:

- media delle valutazioni dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale nel triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione
- esperienze acquisite mediante anzianità di servizio nella posizione economica
- esperienze certificate a seguito di processi formativi (titoli di studio attinenti al profilo professionale ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria; corsi di formazione con superamento della verifica finale, numero di ore formative certificate);
- per i passaggi della categoria D e gli ultimi passaggi delle categorie B e C non si considerano le esperienze acquisite mediante anzianità di servizio.
- in caso di parità si valuteranno le esperienze acquisite ed in caso di ulteriore parità quelle certificate;

I pesi attribuiti ai criteri di valutazione saranno stabiliti nel regolamento per la disciplina le procedure di attribuzione delle progressioni orizzontali che sarà oggetto di confronto.

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina stante l'affidamento dei dipendenti sulle vigenti procedure per le progressioni orizzontali e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.01.2019.

Fino a tale data trovano pertanto applicazione i criteri previsti dall'art.10 del CCDI del 2017 e il regolamento approvato con delibera n. 215 del 08/11/2016 e per l'anno 2018 la seguente ripartizione delle risorse destinate alle progressioni (36.000,00 euro) :

- il 75% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto alla categoria B ;
- il 40% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto al percorso economico C1-C2 ;
- il 15% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto ai restanti percorsi economico della categoria C;
- il 40% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto al percorso economico D1-D2 ;
- il 15% delle risorse necessarie ai passaggi degli aventi diritto ai restanti percorsi economici della categoria D;
- gli eventuali resti non attribuiti saranno destinati ai passaggi della categoria B e qualora residuino ulteriori risorse ai passaggi di minore valore finanziabili con dette risorse.

Per l'anno 2018, essendo la decorrenza delle progressioni al 01/01/2018, non trovano applicazione i passaggi alle nuove posizioni apicali istituite dall'art. 64 comma 3 del CCNL del 21/05/2018.

ART. 7 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70 -QUINQUIES (ART. 7 C. 4 LETT. F) CCNL 2018)

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 (indennità di importo massimo annuo non superiore a 3.000,00 euro) del CCNL 21.5.2018 è riconosciuta *unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.*

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta, pertanto, soltanto per le seguenti casistiche:

- A) *al personale di cat. D in caso di attribuzione formale dell'incarico di responsabile di servizio come disciplinato dall'art. 30 del regolamento degli uffici e dei servizi;*
- B) *al personale di cat. B, C e D non nominato responsabile di servizio, in caso di attribuzione formale dell'incarico di responsabile di articolazioni organizzative previste dal regolamento di organizzazione diverse dal servizio (uffici, unità di progetto o altri gruppi di lavoro) di durata non inferiore a sei mesi con coordinamento di personale ed autonomia operativa nella gestione di mezzi e risorse di particolare valore e/o responsabilità di procedimenti o istruttorie di particolare complessità;*

A tali indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio, demandando alla direzione operativa l'attribuzione, entro il limite massimo previsto dal CCNL.

La misura annuale dell'indennità per tali incarichi è calcolata dalla Direzione operativa attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti parametri: complessità (numero del personale assegnato, competenze attribuite, entità delle risorse gestite) e strategicità della struttura (in relazione ai piani e

GA
4

programmi dell'amministrazione e dei piani di lavoro del dirigente), nonché ulteriori incarichi di responsabilità formalmente attribuiti e non riconducibili a quelli previsti dal presente articolo.

Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato un punteggio superiore a 0 per tutte le voci di calcolo, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione per le indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1;
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $a/b \cdot c$.

L'importo massimo delle indennità di cui alla lettera b) non può essere superiore a due terzi del valore medio delle indennità di cui alla lettera a).

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 e non è cumulabile con quella di cui all'art. 70 quinquies comma 1 nè con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati di seguito con l'indicazione del valore massimo delle relative indennità:

1. ufficiali di stato civile e di anagrafe (delegati con atto formale): € 300 in caso di delega totale; € 150 in caso di delega parziale;
2. ufficiale elettorale (delegati con atto formale): come sopra
3. addetti agli uffici relazioni con il pubblico (Cerviainforma incaricati con atto formale): € 240
4. formatori professionali (che abbiano tenuto nell'anno almeno 3 giornate di formazione/corso): euro 100 fino ad un massimo di € 300;
5. responsabile di archivi informatici : € 350
6. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (incaricati per la parte prevalente del tempo lavoro con atto formale): € 350
7. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (incaricati con atto formale): € 300.

Ai fini del calcolo dell'indennità, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione per le indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 come determinata nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio;
- b) somma degli importi di tutte le indennità calcolate nel valore massimo;
- c) valore massimo attribuito alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $a/b \cdot c$

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo in unica soluzione entro la fine del mese di marzo.

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina degli incarichi di cui all'art. 70 quinquies comma 1 e 2 e concordano che la stessa abbia decorrenza per gli incarichi di cui al comma 1 dalla data di conferimento dei nuovi incarichi (dopo la scadenza del corrente mandato amministrativo) e per gli incarichi di cui al comma 2 dal 01.01.2019".

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina prevista dal presente articolo si applica l'art. 4 del CCDI del 2017

ART. 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ECONOMICI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI RINVIANO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 7 C. 4 LETT. G) CCNL 2018)

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione e agli accordi propedeutici tra le parti. In particolare per le modalità e i criteri di riparto delle risorse del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, denominato Codice degli appalti, si rinvia allo specifico regolamento in materia.

5

ART. 9 – WELFARE INTEGRATIVO (ART. 7 C. 4 LETT. H) CCNL 2018)

L'Amministrazione tramite il Comitato unico di garanzia ha l'obiettivo di creare le condizioni organizzative migliori per orientate al benessere dei dipendenti e con attenzioni alle situazioni di fragilità, sia personali che di contesto e pertanto sono già state attivate le seguenti iniziative:

- a) newsletter per dipendenti sulle pari opportunità
- b) disponibilità di saletta attrezzata per ristoro dipendenti
- c) bici in dotazione ai servizi per agevolare gli spostamenti dei dipendenti sul territorio per motivi lavorativi
- d) seminari pubblici tematici di interesse per i dipendenti
- e) incontri formativi per sviluppare la cultura e la consapevolezza del ruolo del dipendente pubblico
- f) mutuo-aiuto fra dipendenti: creazione di una rete di competenze a disposizione dei colleghi
- g) attività fisica in palestra a carico dell'Amministrazione
- h) progetto Home care premium: contributi a sostegno della disabilità

Non sono assegnate risorse a carico del fondo alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018. Ai sensi dell'art. 56- quater del CCNL, le parti prendono atto che le quote dei proventi del codice della strada rivolte ad integrare misure di assistenza e di previdenza integrativa per il personale di Polizia locale, nella misura determinata annualmente dall'Amministrazione, confluiscono all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio e sono gestite dall'apposito organismo istituito in base all'accordo del 16/12/2011. Le relative risorse sono specificate annualmente nella delibera della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. 285/1992.

ART. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 7 C. 4 LETT. I E K CCNL 2018)

Il limite previsto dall'art. 24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese è elevato a 7, assicurando in ogni caso la più ampia rotazione possibile tra i soggetti anche se non volontari.

In applicazione della disciplina di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 2016-2018, la misura dell'indennità di reperibilità è elevata a € 13,00 lordi per 12 ore al giorno (€ 26,00 lordi per la reperibilità prestata nei giorni festivi).

L'indennità è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale.

ART. 11 - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 1 LETT. H E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7 C. 4 LETT. J) CCNL 2018)

Nel caso in cui le posizioni organizzative percepiscano compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti dalla legge, per attività connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime, trova applicazione un sistema di perequazione che comporta la riduzione percentuale della retribuzione di risultato secondo il seguente prospetto:

<i>Importi percepiti complessivamente per incentivi all'anno</i>	<i>Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino al doppio del valore medio pro capite della retribuzione erogata al personale valutato positivamente</i>	<i>0</i>
<i>Dal doppio al quadruplo</i>	<i>Riduzione dall'1% al 90% (per incentivi pari al quadruplo)</i>
<i>Oltre il quadruplo</i>	<i>Riduzione del 90%</i>

ART. 12 - INDENNITA' DI TURNO (ART. 7 C. 4 LETT. L E Z) CCNL 2018)

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.

L'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata, su base mensile, 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. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro.

6



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

Si procede all'erogazione della relativa indennità in base all'effettiva prestazione resa, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, sia al personale a tempo indeterminato che determinato, se occorrono le seguenti condizioni:

- esistenza di strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero, continuativo, di almeno 10 ore, per tutti i giorni della settimana lavorativa (5 o 6 o 7 a seconda della specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata dall'Ente); la durata di almeno 10 ore si riferisce all'orario di servizio della struttura presso la quale devono essere rese le prestazioni in turno.
- La "continuità" è intesa solo per le 10 ore giornaliere (quindi senza interruzione) ma per tutti i giorni di apertura del servizio (non solo alcuni giorni);
- Il servizio continuativo deve essere svolto interamente da personale dipendente del Comune (e non da personale esterno), in quanto solo questo è tenuto al rispetto di un orario di servizio;
- Perché possa esserci effettiva rotazione è necessario che ciascuna articolazione oraria (turno) prestabilita segua, senza soluzione di continuità, nel tempo quella precedente ed eventualmente sia seguito, sempre senza soluzione di continuità, da quello successivo, senza alcuna sovrapposizione neppure parziale dell'uno sull'altro, facendo salve le esigenze di scambio delle consegne e salvi turni particolari effettuati per esigenze di servizio;
- Incompatibilità con la flessibilità oraria;
- effettuazione di almeno 1/3 dei turni in tipologia diversa rispetto al turno prevalente nel mese;

Al personale che presti la propria attività lavorativa in regime di turnazione ed entro il normale orario di lavoro in giornata festiva infrasettimanale è corrisposta l'indennità di turno nei valori stabiliti dall'art 23 comma 5 lett b) e/o lett c) del Ccnl e il riposo compensativo da fruire, di regola entro 15 giorni successivi e comunque non oltre il bimestre successivo.

Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per particolari situazioni personali e familiari deve essere data risposta riscritta dal parte del responsabile del servizio entro 15 giorni.

Si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni quando la loro programmazione mensile preveda per ciascun dipendente almeno 9 turni in tipologia diversa rispetto al turno prevalente nel mese; non incidono sulla distribuzione equilibrata le assenze non programmate annualmente o mensilmente ed i cambi turno disposti dal datore di lavoro.

ART. 13 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7 C. 4 LETT. M) CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 14 - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE (ART. 7 C. 4 LETT. T) CCNL 2018)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: digitalizzazione dei flussi documentali; gare e procedure telematiche; utilizzo di internet, ecc.

ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7 C. 4 LETT. U E V CCNL 2018)

In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 114.775,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017. Le parti prendono atto che l'amministrazione non intende avvalersi della facoltà di incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 a discapito delle risorse del fondo di cui all'art. 67 c.1.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

ART. 16 - TEMPI, MODALITA' E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale in sede di contrattazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata come previsto dal CCNL.

ART. 17 - CLAUSOLE PROGRAMMATICHE E FINALI

Le parti prendono atto che la data di stipula del contratto nazionale di lavoro non consente di completare la trattativa su tutti gli istituti affidati alla contrattazione collettiva decentrata. Pertanto, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti si impegnano a concludere entro febbraio 2019 le trattative per la definizione dei seguenti istituti :

- indennità condizioni di lavoro (art. 7 c. 4 lett. d) ccnl 2018)
- indennità per il personale di polizia locale (art. 7 c. 4 lett. e) e w) del ccnl 2018)
- elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 (art. 7 c. 4 lett. n) ccnl 2018)
- limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7 c. 4 lett. o) ccnl 2018)
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7 c. 4 lett. p) ccnl 2018)
- elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 7 c. 4 lett. q) ccnl 2018)
- individuazione delle ragioni che permettono di elevare il limite orario settimanale (art. 7 c. 4 lett. r) ccnl 2018)
- elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7 c. 4 lett. s) ccnl 2018)
- ogni altro istituto affidato alla contrattazione collettiva decentrata non disciplinato dal presente contratto

Per l'anno 2018, in assenza di disciplina sugli istituti sopra elencati, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi del Comune 2017 e precedenti se ed in quanto compatibili con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute . In particolare in assenza di disciplina dell'indennità condizioni di lavoro si applicano gli artt. 7,9,10 del CCDI del 2013.

ART.18 - DISPOSIZIONE FINALE

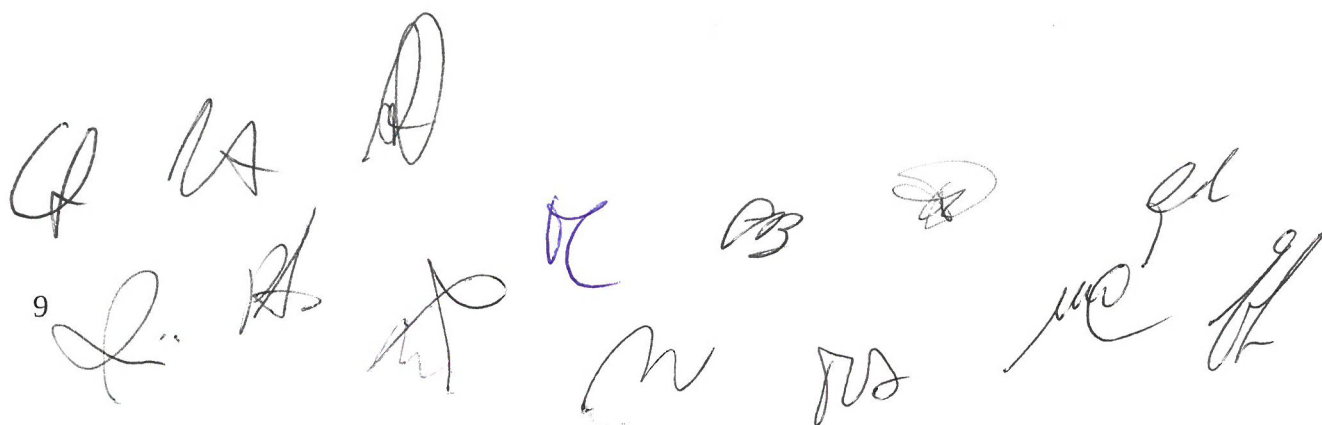
Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto purché oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 e fermo

restando quanto previsto dall'art. 8, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

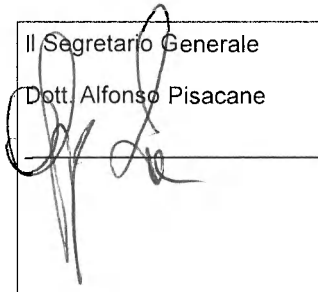
Letto, firmato e sottoscritto

Cervia li 20/12/2018

9 

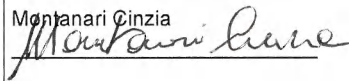
Il Segretario Generale

Dott. Alfonso Pisacane




R.S.U.

Montanari Cinzia

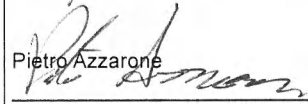


Emanuela Fabbri

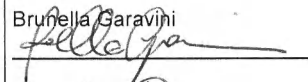
Susi Benedettini



Pietro Azzarone



Brunella Garavini



Davide Tombetti



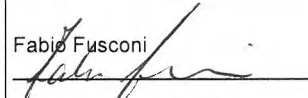
Vecchi Mirco



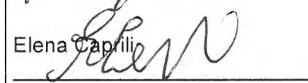
Francesca Conficconi



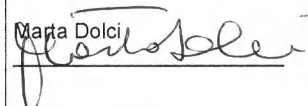
Fabio Fusconi



Elena Capilli

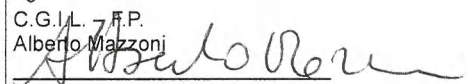


Marta Dolci



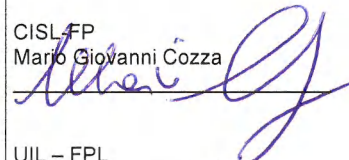
C.G.I.L. - F.P.

Alberio Mazzoni



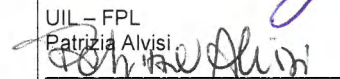
CISL-FP

Mario Giovanni Cozza



UIL - FPL

Patrizia Alvisi



RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	2018
progressioni orizzontali e LED	371.672,68
progressioni orizzontali nuove*	36.000,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	4.520,00
indennità comparto	128.044,74
Indennità educatrici art.31 c.7 code	1.900,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.100,00
inquadramento automatico art.7 NOP	1.772,48
totale risorse stabili assegnate	545.009,90
totale risorse stabili costituite	701.322,43
risorse stabili disponibili	156.312,53
RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA (ART 68 COMMA 3)	
recupero evasione ici	1.000,00
compensi contenzioso tributario	6.000,00
compenso messi notificatori	110,00
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	
Ipotesi premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse variabili al netto di specifiche disposizioni di legge e messi notificatori art 68 comma 3)	76.521,14
responsabilità di struttura ex art 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999	47.000,00
altre responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	1.800,00
Indennità di Turno	116.543,41
indennità di reperibilità	3.500,00
indennità di disagio	5.400,00
indennità di rischio	4.600,00
progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	350,00
produttività vario personale comandato	1.500,00
ipotesi premi correlati alla performance organizzativa	29.114,48
TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE	335.586,37
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	82.996,65
totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	418.583,02
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	963.592,92
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO	963.592,92