



COMUNE DI CERVIA

COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)

Vista la deliberazione G.C. n. 252 del 10 dicembre 2019, 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 2019

Il giorno 12 del mese di dicembre dell'anno 2019 presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia, le parti negoziali composte da:

le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte datoriale, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (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)
Drudi Manuela (CISL FP)
Alvisi Patrizia (UIL FPL)

premettono che con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 21/05/2019:

- è stato autorizzato l'inserimento di risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2019 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;
- € 46.374,47 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 relativi ai progetti di miglioramento 2019 approvati con la citata delibera;
- € 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 2018-2019 approvato con delibera n. 160 del 31/07/2019 e riconfermati con delibera n. 117 del 21/05/2019, volti 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 € 98.400,00 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2019 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; inoltre autorizzato le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 e gli ulteriori compensi incentivanti riconducibili all'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

[Handwritten signatures and initials]
PB
RA
MA
MS
MA

Sulla base della quantificazione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2019, effettuata dal Dirigente del servizio risorse umane con determina n. 1572 del 20/11/2019 per complessivi € 1.000.610,54 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 67 c.1 (€ 114.775,00), di cui € 732.097,37 per parte stabile ed € 268.513,17 per risorse variabili, oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario;

- nella stessa determina di quantificazione l'Amministrazione, aderendo a interpretazione Anci e anche di altra autorevole dottrina e in ultimo in analogia alle previsioni del decreto attuativo *Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni a statuto ordinario* del 02/09/2019 pubblicato in GU n. 258 del 04/11/2019 (il quale prescrive la decorrenza della norma dal 1/1/2020), ha deciso di non procedere all'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;

- si stabilisce sin da ora che, se successivamente a tale intesa, dovessero essere approvate norme interpretative dell'art. 33 comma 2, in senso contrario alla presente fatta propria dall'amministrazione, si darà luogo d'ufficio all'applicazione della stessa, operando il ricalcolo sul fondo, e decidendo sin da ora che, l'eventuale minore finanziamento dello stesso, verrà recuperato per differenza sulle somme da destinare all'incentivazione della performance individuale e/o di quella organizzativa;

- 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 2019, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 483.656,20 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono il presente accordo:

Art. 1 Ripartizione del fondo risorse decentrate 2019

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 2019 è quella di cui all'allegato A1.

Vengono destinate alla performance organizzativa e individuale complessivamente € 102.561,86 di cui almeno € 67.039,75 sono pari al 30% delle risorse variabili costituite e individuate, ai sensi dell'art. 68 c. 3 del CCNL 2018.

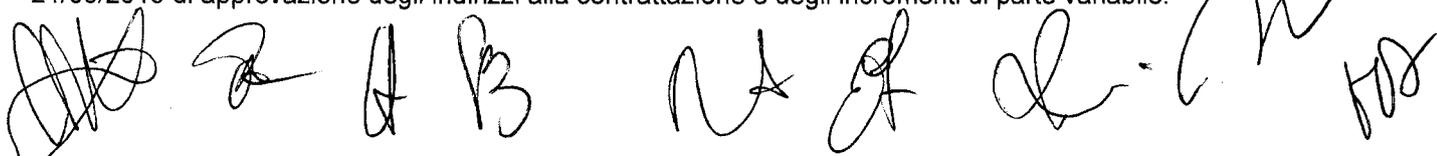
Le parti danno atto del rispetto dell'art. 3 del CDI del 20.12.2018.

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 a tali risorse il taglio derivante dall'eventuale attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019. 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.

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 2019, 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 derivanti da piani di razionalizzazione e dai progetti di miglioramento pari ad € 134.027,47 sono destinate a remunerare parte della performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale ed una quota minoritaria pari ad € 10.747,00 a specifici progetti di miglioramento e € 42.147,34 destinata al personale di polizia locale, come desumibile dalla delibera di giunta comunale n. 117 del 21/05/2019 di approvazione degli indirizzi alla contrattazione e degli incrementi di parte variabile.



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 2019.

Art. 3 Progressioni economiche orizzontali

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2019 risulta in servizio presso il Comune di Cervia che sia in possesso al 01.01.2019 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.l.gs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2019 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 35.000,00 con decorrenza dal 01.01.2019.

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 come di seguito, constatato che quest'anno il fabbisogno delle cat A e B è pari a zero:

cat. C – 37% del fabbisogno teorico pari a €. 11.440,97

cat. D – 37% del fabbisogno teorico pari a €. 23.559,03

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni per l'anno 2019 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.
- se nel rispetto del limite del 37% alle progressioni per ciascuna categoria e settore, rimanessero risorse, queste verranno destinate ad incrementare l'importo destinato alle graduatorie di categoria e di settore prive di risorse sufficienti a consentire il passaggio allo scopo di raggiungere anch'esse il 37% di realizzazione di passaggi;
- 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.

Art. 4 Reperibilità

Le parti prendono atto che, in base al progetto di potenziamento dei servizi di controllo 2018-2019, approvato dalla Giunta e alla successiva comunicazione del Vice comandante vicario, viene istituito il servizio di reperibilità per l'ufficiale di turno di PM prevedendo al pari degli altri casi, l'elevazione della misura dell'indennità a € 13 lordi per 12 ore al giorno.

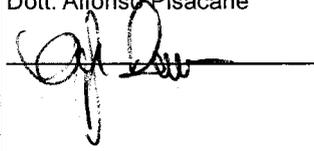
Art. 5 Norme transitorie e finali

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

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible, such as 'NA', 'B', 'RL', 'me', 'EF', 'me', and 'des', while others are highly stylized or scribbled.

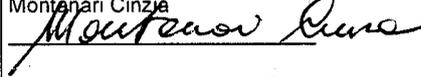
Il Segretario Generale

Dott. Alfonso Pisacane



R.S.U.

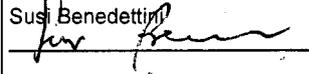
Montanari Cinzia



Emanuela Fabbr



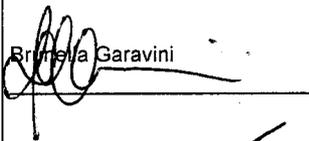
Susi Benedettini



Pietro Azzarone



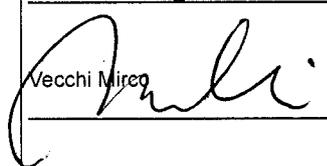
Brumelia Garavini



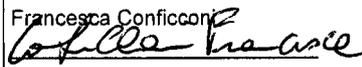
Daide Tombetti



Vecchi Mireq



Francesca Conficconi



Fabio Fusconi



Elena Caprili

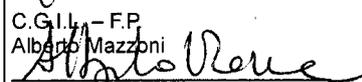


Marta Dolci



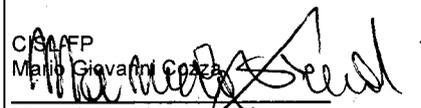
C.G.I.L. - F.P.

Albano Mazzoni

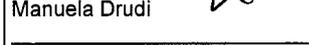


CISL - F.P.

Mario Giovanni Cozza



Manuela Drudi



UIL - FPL

Patrizia Alvisi

