



COMUNE DI  
CERVIA

Vista la deliberazione G.C. n. 49 del 07/04/2015, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo anno 2014 in materia di salario accessorio;

***E' sottoscritto in data 16/04/2015 il seguente accordo***

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 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.

Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

P.iva/CF 00360090393

www.comunecervia.it

comune.cervia@legalmail.it



*[Handwritten signatures in blue ink]*





## 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:

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

3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:

- 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 al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa;
- e) 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

*Ungari del Colonna F. M.L.*

*[Handwritten signatures]*





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:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>2014</b>
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

*Angelo* *Colonna F.*

*[Handwritten signatures and initials]*





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
<b>totale risorse stabili assegnate</b>	<b>566.516,33</b>
<b>totale risorse stabili costituite</b>	<b>818.832,47</b>
<b>risorse stabili che vanno a finanziare parte variabile del fondo</b>	<b>252.316,14</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	
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	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE</b>	<b>415.065,69</b>
<b>TOTALE FONDO ASSEGNATO SENZA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>981.582,02</b>
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
<b>totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>449.284,83</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO</b>	<b>1.015.801,16</b>

*Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name "Cervia P." and various initials.*



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.

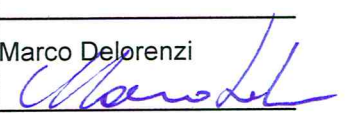
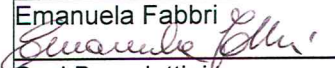

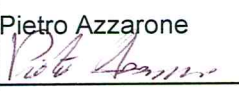

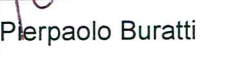
### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

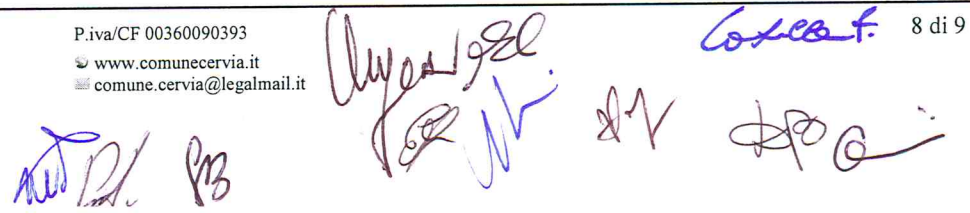
Le parti ritengono utile definire nell'ambito della contrattazione relativa al fondo 2015 da attivarsi nel primo semestre dell'anno, lo sviluppo e la valorizzazione delle attività nell'ambito tecnico esercitate dalle categorie A e B.

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 il 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 li 16/04/2015

Il Segretario Generale Dott. Alfonso Pisacane	R.S.U. Massimo Castagnoli
	Marco Delorenzi 
	Emanuela Fabbri 
	Susi Benedettini 
	Pietro Azzarone 
	Brunella Garavini 
	Pierpaolo Buratti 







	Daide Tombetti <u>Tombetti Davide</u> Katia Nanni Francesca Conficconi <u>Conficconi Francesca</u> Eros Zalambani Elena Caprili <u>Elena Caprili</u>
	C.G.I.L. - F.P. Deborah Bruschi <u>Deborah Bruschi</u>
	CISL Mario Cozza <u>Mario Cozza</u> Alessandra Cornacchini
	U.I.L. - F.P.L. RYAN PAGNOLI Fabio Tommasoni <u>Fabio Tommasoni</u>
	D.I.C.C.A.P. Sergio Menegatti <u>Sergio Menegatti</u> Gianluca Sebastiani

Conficconi F.

