



# COMUNE DI CERVIA

Prot. gen. 12985  
02.11/01

CERVIA LI 25/03/2014

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

**Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 2013. Richiesta certificazione**

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

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

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI 2013 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 26/02/2014 (ALLEGATO A)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il CCDI vale per l'anno 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Riccardo Feola (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, FP CISL, RSU dell'Ente <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FP, FP CISL, RSU dell'Ente
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del Comune di Cervia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	A) ART. 1 L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), la durata (1/1 - 31/12/2013) e per quanto non espressamente indicato si rimanda al CCDI 2010 sottoscritto in data 25/02/2010, CCDI 2011 sottoscritto in data 22/09/2011 e CCDI 2012 sottoscritto in data 22/05/2013. B) ART. 2 L'articolo riporta le procedure da seguirsi per l'interpretazione autentica delle clausole controverse. C) ART. 3 L'articolo dispone i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse dei fondi per il salario accessorio D) ART. 4 L'articolo definisce la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo E) ART. 5 L'articolo definisce i principi generali dei sistemi di incentivazione. F) ART. 6 L'articolo definisce gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge G) ART. 7 L'articolo definisce la determinazione delle indennità di disagio. H) ART. 8 L'articolo definisce la determinazione delle indennità di responsabilità del personale di categoria B, C, D dall'art. 17, comma 1, lett. f del CCNL dell'1/4/1999 G) ART. 9 L'articolo definisce la determinazione dell'indennità di maneggio valori



		<p>H) ART. 10 L'articolo definisce i criteri e le procedure per il riconoscimento dell'indennità di rischio.</p> <p>I) ART. 11 L'articolo definisce le risorse destinate alle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo</p> <p>L) ART. 12 L'articolo definisce la costituzione del fondo con le regole utilizzate</p> <p>M) ART.13 L'articolo definisce i criteri per l'incentivazione del personale ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999</p> <p>N) ART. 14 L'articolo definisce l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.</p> <p>O) ART. 15 L'articolo definisce ed esplica nel dettaglio l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.</p> <p>P) ART. 16 L'articolo definisce i criteri per l'erogazione ai dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa anno 2012 di cui all'art16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011. Liquidati in nel corso del 2013.</p> <p>Q) ART. 17 L'articolo definisce i criteri per l'erogazione ai dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa anno 2013 di cui all'art16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011; che saranno liquidati nel corso del 2013.</p> <p>Segue DICHIARAZIONE CONGIUNTA Allegato 1 ACCORDO SUI CRITERI APPLICATIVI DEGLI ISTITUTI CHE IL DLGS 150/2009 HA RISERVATO ALLE PREROGATIVE DIRIGENZIALI DELL'ENTE DAL 2013.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il <u>27/03/14</u> Si allega la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.(ALLEGATO <del>A</del> B)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"><li>• approvazione con Delibera di GC n. 28 del 04/03/2014 del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 comma 1 del Dlgs 11/04/2006 n. 198;</li><li>• approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2014 – 2016 in allegato alla delibera n. 6 del 28/01/2014 di approvazione del Piano anticorruzione;</li><li>• Nell'ambito della performance dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dalla lettera g-bis) del comma 1 articolo 3 del D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il piano esecutivo di gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica, unifichi organicamente il piano dettagliato degli obiettivi con il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09;</li></ul> <p>La Relazione della Performance ANNO 2013 sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della</p>



produttività collettiva..

#### Eventuali osservazioni

Gli atti di indirizzo dell'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2013, sono costituiti dagli stessi strumenti del ciclo di programmazione adottati dall'Ente, di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti.

Si da atto che il **fondo è stato costituito** inizialmente con determina n. 713 del 09/08/2013 e successiva determina n. 1498 del 27/12/2013, come previsto dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010, con determina n. 201 del 15/03/2013 e che l'importo dello stesso è € 1.015.801,16.

I sistemi di valutazione sono in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009

- il **sistema di valutazione e misurazione della performance dei dipendenti** approvato con delibera di Giunta n. 190 del 29/11/2011 già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.

- il sistema di valutazione e misurazione della performance **del personale incaricato di posizione organizzativa** approvato con delibera di Giunta n. 215 del 29/12/2011 11, già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.

- la delibera n. 120 del 07/08/2012 di **approvazione pesatura dell'indennità di posizione organizzativa** e alta professionalità a seguito dell'applicazione del nuovo sistema, già allegato alla relazione illustrativa del fondo 2012.

#### Modulo 2

##### Illustrazione dell'articolato del contratto

Si rimanda a quanto già illustrato nel Modulo 1 e all'allegato 1 per quanto riguarda l'articolato del CDI 2013.

Mentre di seguito si riportano le parti dei contratti decentrati integrativi, ancora vigenti, anno 2010, e anno 2011 cui la preintesa 2013 fa rimando all'art. 14 comma 3.

#### STRALCIO CCDI 2010

##### ART. 15 PRONTO INTERVENTO

*Viene riconosciuta una indennità di € 10,00 per ogni intervento concretamente effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, dal personale che presta la propria attività in situazioni di pronto intervento o di emergenza pur non essendo in reperibilità.*

#### STRALCIO CDI 2011

##### ART. 17 CCDI 2011 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE FINANZIATE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/04/1999:IMPORTO TOTALE DA DESTINARE AL PROGETTO €42.147,34

##### Premessa e motivazione

*La normativa di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 prevede la possibilità per gli enti locali di incrementare le risorse decentrate variabili grazie al raggiungimento di specifici miglioramenti dei servizi resi all'utenza (interna ed esterna); al fine di una corretta applicazione della norma contrattuale e di una precisa quantificazione di tali risorse occorre strutturare progetti (particolarmente sfidanti, impegnativi e dal risultato incerto) per il miglioramento qualitativo e/o quantitativo dei servizi ai quali devono essere associati precisi obiettivi di raggiungimento: vale il principio secondo il quale in cambio di maggiori servizi per l'utenza si utilizza il meccanismo premiante dell'aumento delle risorse a disposizione dei dipendenti che hanno permesso questo miglioramento.*

*Le risorse, "ragionevolmente" calcolate a preventivo nella strutturazione dei progetti, sono rese disponibili per l'incentivazione dei dipendenti esclusivamente a seguito ed in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi collegati, opportunamente "certificati" a consuntivo dal servizio Controllo di Gestione e dall' Organismo Indipendente di Valutazione.*

*Relativamente alla Polizia Municipale l'Amministrazione vuole attivare nel corso del 2011 il potenziamento dei servizi esterni ed in particolar modo quelli relativi alla sicurezza, intesa nelle sue più varie accezioni, per far fronte alla crescente richiesta di "sicurezza" avanzata dai cittadini e dai portatori di interesse del territorio cervese.*

*Lo scopo del progetto è quindi il potenziamento delle attività di Polizia Municipale attraverso la programmazione di servizi che vadano oltre i normali standard di erogazione delle prestazioni alla cittadinanza, anche per soddisfare maggiormente il bisogno di "sicurezza" della città.*

*Nel corso degli ultimi anni infatti sono profondamente mutate le esigenze della cittadinanza cervese in merito alle garanzie del civile vivere comune. Esigenze di maggiore coesione sociale, di prevenzione del disagio, di diverso e più intenso presidio del territorio, anche a salvaguardia della vocazione turistica della città, richiamano l'Amministrazione comunale ad un forte senso di responsabilità nel presidio del territorio, attuabile in linea generale attraverso il coordinamento dello sforzo congiunto delle forze di Polizia presenti sul territorio ed in particolare coordinando direttamente il potenziamento delle attività del Comando di Polizia Municipale di Cervia per la prevenzione, il controllo e la repressione dei fenomeni in contrasto con le regole ed i principi di civile convivenza.*



L'incremento di queste attività sul territorio può essere garantito sia attraverso il coinvolgimento di istituti di vigilanza privata che potenziando le attività della Polizia Municipale.

La selezione della modalità operativa attraverso la quale attuare il progetto dipende dal confronto dei costi di attivazione e gestione dei servizi attraverso il ricorso a forze esterne all'Amministrazione rispetto ai costi che l'Amministrazione sosterrrebbe qualora decidesse di attuare il progetto utilizzando dipendenti già in forza al Comando P.M. o personale assunto ex novo per svolgere tali servizi.

Rispetto all'analisi della convenienza economica occorre anche verificare se tutti i servizi che si vogliono incrementare possano essere svolti indifferentemente da vigilanza privata e Polizia Municipale ed eventualmente quali debbano necessariamente essere garantiti da personale della Polizia Municipale per ragioni derivanti da leggi e regolamenti di settore.

Al termine dell'analisi di fattibilità tecnico-economica bisogna infine verificare se la capacità di programmazione e di organizzazione dei servizi da parte della Polizia Municipale possa garantire il potenziamento di detti servizi a fronte della normale attività da svolgere in corso d'anno.

#### Soluzioni ipotizzabili

L'Amministrazione, come già evidenziato nelle premesse, può attuare il progetto attraverso la collaborazione con le altre forze di polizia (servizi coordinati dalla Questura o a livello locale dai diversi Comandanti delle singole forze), con gli istituti di vigilanza privata presenti nel territorio (anche se ciò non è possibile per tutti i servizi) ovvero potenziando le attività del proprio Comando di Polizia Municipale.

La collaborazione interforze viene normalmente utilizzata per attività particolari riferibili al coordinamento provinciale di P.S. e vale esclusivamente per attività di Pubblica Sicurezza. Considerata la capacità organizzativa e programmatica della Polizia Municipale nel campo specifico delle attività di polizia e la notevole conoscenza del territorio e delle problematiche locali, maturata attraverso anni di esperienza sul territorio amministrato e verificata altresì la disponibilità del personale e dell'organizzazione del Comando di P.M. a operare per il potenziamento dei servizi sul territorio, si ritiene che l'intensificazione di tutte le altre attività di polizia possa essere garantita facendo ricorso al personale della Polizia Municipale oppure a quello degli istituti di vigilanza privata (ma non per tutte le attività).

#### CRITERI

Il Comandante individua tutte le attività esterne svolte dalla Polizia Municipale, raggruppate per le tipologie di attività previste dall'art. 14 della legge regionale E.R. n. 24/2003 (norma di settore).

Ogni raggruppamento viene suddiviso in due fasce temporali di attività, a seconda che lo svolgimento di queste ultime avvenga in orario ordinario (diurno) ovvero in orario serale, notturno o intervenga a cavallo di due turni (scavalco). Ciascuna fascia ha un proprio budget di riferimento.

Per ogni attività il Comandante individua:

- l'indicatore relativo;
- il peso dell'indicatore;
- il coefficiente di ponderazione per i servizi svolti in orari standard e quelli per i servizi svolti in orari particolari;
- il coefficiente di ponderazione per servizi svolti da personale addetto normalmente ai servizi interni;
- lo standard di servizi annui previsti per ogni tipologia.

I servizi svolti in centrale operativa sono a tutti gli effetti da considerarsi alla stregua dell'attività esterna, in quanto di supporto alla stessa.

Ogni indicatore numerico viene moltiplicato per il relativo peso, per il coefficiente di ponderazione dei servizi svolti in orari standard (prima fascia) ovvero per il coefficiente di ponderazione per i servizi particolari (seconda fascia) ed infine per il coefficiente di ponderazione per servizi svolti da personale addetto normalmente a servizi interni, se ricorra il caso.

La sommatoria dei valori così originati per ogni servizio produce un numero finale per fascia temporale, che rappresenta i servizi che mediamente possono essere svolti dalla Polizia Municipale in corso d'anno e che viene rapportato alle risorse specificatamente individuate per fascia.

La somma dei numeri delle due fasce costituisce il numero totale, equivalente allo standard di servizio realizzabile per servizi resi in orario diurno e notturno.

Lo standard di servizi è costruito a preventivo in rapporto al personale stimabile in dotazione nell'anno considerato; a consuntivo deve essere calcolato lo standard con riferimento al personale effettivamente in carico nell'anno per neutralizzare l'effetto di maggiori o minori unità a disposizione sul calcolo del valore standard e dell'effettivo incremento delle attività.

Il potenziamento delle attività si valuta attraverso il superamento dello standard definito sulla base di scaglioni percentuali all'interno della medesima fascia (es. superamento dello standard del 5%, 10%, 15%, ...).

Il meccanismo di incentivazione del progetto collega le risorse disponibili, per fascia, al superamento dello standard rispetto alle diverse classi percentuali (entro il 5% non si ripartisce nulla; oltre il 5%, ripartizione dell'90% delle risorse; oltre il 10%, ripartizione del 95%; oltre il 15%, ripartizione del 100%).

Dato lo sforzo organizzativo ed il miglioramento delle performance individuali che il personale deve sostenere per superare i normali standard, il periodo ideale per attuare il progetto si colloca in un triennio; dopo tale periodo, se per tre anni



consecutivi si raggiungono stabilmente performance migliori rispetto allo standard, tali miglioramenti possono dirsi acquisiti dall'organizzazione ed identificabili quali standard operativi.

#### *Rendicontazione dei risultati ottenuti*

A consuntivo il totale dei servizi prestati in corso d'anno per fascia verrà confrontato con la previsione iniziale e solo in caso di superamento dei valori standard, secondo la graduazione indicata nei criteri, potranno essere distribuite le risorse.

La ripartizione dell'incentivazione avverrà su base nominativa rispetto ai servizi esterni effettivamente svolti da ciascuno e rendicontati da apposite schede di rapporto di servizio raccolte dall'Ufficio Servizi della Polizia Municipale; per automatizzare il più possibile la gestione del progetto è prevista la compilazione telematica delle attività svolte da parte degli agenti attraverso apposito software predisposto dal Servizio Informatica

Le risorse stanziare per il progetto sono pari a complessivi €. 42.147,34, di cui €. 22.147,34 per servizi svolti nella prima fascia (diurno) ed €. 20.000,00 per i servizi in seconda fascia (particolari), e corrispondono ad un incremento dell'attività standard di oltre il 15%.

La certificazione dei risultati ottenuti verrà prodotta dal servizio Controllo di Gestione sulla base delle risultanze dei rapporti di servizio della Polizia Municipale opportunamente raccolti attraverso apposito software e la rendicontazione del progetto dovrà essere avallata dall'Organismo indipendente di valutazione prima della liquidazione dell'incentivazione, se ed in quanto dovuta.

### **STRALCIO CCDI 2011 SOLO PER LA PARTE RELATIVA AL TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO**

#### **ART. 13 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO**

1. In applicazione all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 l'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgano "prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale".

L'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004 ha fissato la misura dell'indennità di rischio di cui al citato art. 37 in 30 € mensili (orde).

L'indennità di rischio spetta alle seguenti prestazioni lavorative, dando atto che il personale addetto è esposto continuamente e direttamente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- a) il personale che svolge mansioni di autista di scuolabus;
- b) il personale di cat. A e B addetto alle manutenzioni;
- c) gli addetti al Parco Naturale;
- d) il personale addetto all'allestimento delle manifestazioni;
- e) collaboratore professionale per gestione Teatro Comunale.

La corresponsione dell'indennità avviene sulla base di una attestazione annuale e preventiva del Dirigente competente circa l'affidamento di mansioni riconducibili alle casistiche sopra individuate; il Dirigente dovrà dare comunicazione al Servizio Risorse Umane qualora la persona non svolga più attività lavorativa a rischio, anche temporaneamente. Sarà cura del Dirigente l'attestazione mensile del periodo o giornate in cui il dipendente non è stato adibito a mansioni a rischio.

2. L'indennità di turno sarà erogata mensilmente ai seguenti profili secondo le modalità a fianco di ciascuno elencate, a condizione che si verifichino le condizioni della turnazione:

a) personale del Settore Polizia Municipale per 7 giorni alla settimana;

3. L'indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo sarà erogata mensilmente al personale dei servizi per i quali le necessità organizzative richiedano tale organizzazione dell'orario di lavoro (nel riparto la spesa è inglobata nella voce indennità di turno).

4. L'indennità di reperibilità sarà erogata al personale dei servizi demografici;

OMISSIS

#### **STRALCIO CDI 2012**

#### **ART. 3 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE E TURNAZIONI**

1. Il regime delle 35 ore si applica a tutto il personale in regime di orario plurisettimanale o articolato in più turni.

2. La riduzione dell'orario non comporta modifiche nei turni di lavoro programmati, ma determina 7 giornate di recupero annuali equivalenti ad un recupero orario complessivo non superiore a 42 ore, da concordare con il servizio di appartenenza e da ridurre proporzionalmente per i servizi in cui l'orario in turnazione è riferito ad una frazione annua.

3. Nell'attuale modello organizzativo il regime delle 35 ore viene applicato al SETTORE POLIZIA MUNICIPALE.

4. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro.

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



Per poter dar luogo alla corresponsione 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 indeterminato, 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 salvi turni particolari effettuati per esigenze di servizio;*
- *Incompatibilità con la flessibilità oraria;*
- *Rapporto equilibrato nel mese tra turni antimeridiani, pomeridiani, serali ed eventualmente notturni, nel senso che il numero dei turni di lavoro prestati in una specifica articolazione oraria deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in altra articolazione oraria, assicurando l'avvicendamento;*
- *Si ritiene che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni quando vi siano almeno il 60% delle giornate effettivamente lavorate, svolte in un turno sostanzialmente diverso (in toto antimeridiano, o pomeridiano o serale) da quello svolto in prevalenza. Per distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni si intende che lo stesso tipo di articolazione oraria non sia superiore al 60% del totale dei turni effettuati (es. su 25 giornate lavorative - 16 giorni al massimo nella stessa articolazione oraria - 9 giorni in altre fasce orarie)*

L'erogazione avviene su base mensile.

5. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui al presente articolo, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

6. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, ha diritto al recupero delle 7 giornate annue equivalenti a 42 ore, anche il personale assente per ferie, astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, per infortunio sul lavoro, per malattia riconosciuta al dipendente per causa di servizio, per permessi ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e permessi sindacali, purché iscritto nella programmazione del turno ed abbia reso nel mese prestazione lavorativa idonea al riconoscimento di indennità di turnazione, secondo i criteri sopra individuati, applicati in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Restano in ogni caso esclusi dal beneficio i dipendenti che risultino per l'intero mese non turnisti o per avere prestato attività lavorativa prevalentemente nella medesima articolazione oraria sia per essere rimasti assenti per l'intero mese a qualsiasi titolo.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dal comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 il cui schema è riportato nell'allegato B.

Si porgono distinti saluti

Il Segretario generale  
e Dirigente del servizio risorse umane  
Dott. Riccardo Feola



ALLEGATO A

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

**Ipotesi di**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2013**

Il giorno 26 del mese di febbraio dell'anno 2014, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Riccardo Feola)

**R.S.U.**, nelle persone in calce alla firma.

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Alberto Mazzoni (CGIL FP)

Luigi Ruggeri (UIL FPL)

Manuela Drudi (CISL FP)

Sergio Menegatti (DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali)

sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità normativa ed economica 2013.

**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 2013.

2 Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto si rimanda alle norme del CDI 2010 sottoscritto in data 25/02/2011 e CCDI 2011 sottoscritto in data 22/09/2011 nonché al CDI 2012 sottoscritto in data 22/05/2013.

3 . La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1/1/2013.

4. 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 stato stipulato il CCNL. Prendono inoltre atto che ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. b) del D. L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 non è stato stipulato un



nuovo CCNL. 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 2013 di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011, nei limiti fissati dall'art. 5, comma 11-quinquies, del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012.

5. 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 articoli 10 e 11; per questo personale saranno corrisposti i compensi di produttività solo a condizione che la durata del rapporto di lavoro sia pari o superiore al 60% delle giornate dell'anno di riferimento.

## **ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO**

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 il Comune di Cervia costituisce annualmente il fondo per la retribuzione accessoria destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- 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, anche
- 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 costituito con determina 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 – PRINCIPI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Cervia è approvato con delibera di Giunta Comunale, previa informazione e condivisione con la delegazione sindacale dell'ente.

Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al sistema è connessa l'incentivazione di produttività, tesa a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e l'apporto del contributo individuale, con particolare riferimento agli obiettivi raggiunti, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste un'importanza strategica per il Comune di Cervia; il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi; per questa ragione si collega al piano della performance ed alle procedure del PEG e del controllo di gestione. Deve inoltre essere equilibrato e trasparente, per far sapere ai dipendenti su quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo dipendente di comprendere le decisioni del valutatore, dialogare ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dello stesso; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione e alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.



Valutare significa osservare il lavoro e le sue trasformazioni, leggere le professionalità e le competenze presenti nell'ente in ottica prospettica, con riferimento ad eventuali cambiamenti del modello organizzativo.

La valutazione deve avere ad oggetto performance e risultati, non le caratteristiche delle persone.

Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, i Dirigenti devono attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

Rispetto alla qualità del servizio reso dall'Ente all'utenza, occorre che il Dirigente tenga conto di alcune considerazioni all'atto della valutazione della prestazione dei propri dipendenti.

L'orientamento del valutato verso l'utenza rappresenta un valore forte che deve essere presente in ogni dipendente; questo orientamento si indirizza non solo nei confronti dell'utente esterno fruitore dei servizi comunali, ma anche verso l'utente interno, con il quale si condividono il senso di appartenenza al medesimo Ente e le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Rispetto al rapporto diretto con il cliente esterno sono da promuovere e sviluppare tutti i comportamenti tesi ad una facile reperibilità, all'ascolto e alla risposta risolutiva per l'utente, nonché all'assunzione di responsabilità rispetto al servizio finale da erogare.

Rispetto al rapporto con l'utente interno sono da valutare positivamente tutti quei comportamenti che vanno verso un modello di lavoro integrato all'interno ed all'esterno del Settore di appartenenza.

Per conseguire questo obiettivo si valuterà l'ascolto reciproco e l'assunzione di responsabilità per il servizio finale da erogare. L'integrazione interna ai singoli uffici e servizi favorisce uno sviluppo delle competenze che viene attuato mediante arricchimento e ampliamento del ruolo, nonché attraverso il miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi.

L'integrazione fra strutture di diverse dimensioni permette di realizzare fasi del servizio più adeguate alle esigenze del proprio utente interno, con risparmio di tempo e miglioramento qualitativo.

## **ART. 6 - INCENTIVI PER LE ATTIVITA' PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Gli importi per l'applicazione di questo istituto andranno ad integrare il fondo destinato agli istituti variabili e saranno erogati secondo le modalità indicate in appositi regolamenti (a titolo esemplificativo: incentivi ICI, tributi, legale, progettazione, indennità di notifiche..)

2. Gli oneri e l'IRAP su questi incentivi sono a carico dei dipendenti beneficiari.

## **ART. 7 DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI DISAGIO**

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai Dirigenti/responsabili di servizio, le prestazioni che comportano disagi da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999 sono le seguenti:

1. il personale di cat. A e B impegnato nell'assistenza agli organi istituzionali e ai matrimoni presso la Res. Municipale: € 10 a prestazione
2. accompagnatore scuolabus: € 200
3. personale la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico viene riconosciuta una indennità annua di € 240:  
Rientrano in tale tipologia:
  - il personale addetto al front-office del servizio Cerviainforma;
  - il personale addetto all'Ufficio casa presso il servizio Politiche Sociali;
  - il personale addetto alla Segreteria presso il servizio Politiche Sociali;
  - il personale addetto ai servizi demografici;



- il personale di cat. B e C addetto alla biblioteca;
- sportello ricezione pubblico presso edilizia privata;

2. Quando non diversamente precisato, i compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni.

3. L'indennità di disagio può spettare esclusivamente al personale inquadrato nelle categorie A, B e C individuato dal Dirigente/Responsabile di servizio, indicante la tipologia di disagio cui è esposto ciascun dipendente, da inviarsi a consuntivo al Servizio risorse umane.

4. Gli importi delle indennità di disagio si pagano in un'unica soluzione entro aprile dell'anno successivo.

#### **ART. 8 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) 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;

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

- a) 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
- b) 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
- c) 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
- d) Personale addetto all'ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

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. 9 DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità di maneggio valori si corrisponde per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, secondo i sotto elencati importi giornalieri suddivisi per fascia:

- da € 51.645,69	fino a € 154.937,07 annui	€ 0,52 al giorno
- da € 154.937,07	fino a € 258.228,45 annui	€ 0,77 al giorno
- oltre € 258.228,45	fino a € 464.811,21 annui	€ 1,03 al giorno
- oltre € 464.811,21 annui		€ 1,55 al giorno

L'importo annuo maneggiato e le giornate di effettivo impegno del dipendente sono attestate da una relazione del responsabile della struttura di riferimento.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate per i soli giorni di servizio effettivamente svolti preferibilmente entro aprile dell'anno successivo.

3. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui al presente articolo, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

#### **ART. 10 CRITERI E PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO**

1. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai Dirigenti/responsabili di servizio, le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale da remunerare con l'indennità prevista dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 e s.m.i. sono le seguenti:

- a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, macchine operatrici, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fertilizzanti, colle, adesivi, vernici, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività di scavo, demolizione, lavori in quota, sfalcio, potatura, piantagione, inaffiatura, lavorazione terreni e ogni altra attività comportante un'esposizione diretta e continuativa a rumori;
- d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua all'allestimento palchi, montaggio e smontaggio strutture, carico e scarico attrezzature di vario genere, allacciamento servizi igienici;



2. Qualora l'attività dei dipendenti dell'ente sia esposta continuamente e direttamente ad almeno una delle tipologie riportate al comma 1, il rispettivo Dirigente lo segnalerà con un atto scritto e motivato al Servizio risorse umane, precisando nel provvedimento la tipologia di rischio cui è esposto continuamente e direttamente.

Il Dirigente dovrà dare comunicazione al Servizio Risorse Umane qualora la persona non svolga più attività lavorativa a rischio, anche temporaneamente. Sarà cura del Dirigente l'attestazione mensile del periodo o giornate in cui il dipendente non è stato adibito a mansioni a rischio.

In assenza di detta comunicazione che individua i dipendenti che hanno diritto a percepire detta indennità con riferimento alle prestazioni descritte al punto 1, il Servizio risorse umane non erogherà la relativa indennità.

3. L'indennità di rischio verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza verificate nel programma informatico.

#### **ART. 11 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO**

1. Le parti concordano di destinare nel 2013 agli istituti del presente articolo, gli importi indicati nello schema di riparto delle risorse, allegato al presente.

#### **ART. 12 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 2013, effettuata sulla base del personale in servizio al 01/01/2013 e 31/12/2013, con riserva di ulteriore rideterminazione nei primi mesi dell'anno 2014, tenendo conto degli effettivi andamenti occupazionali e nel rispetto delle previsioni di legge.

#### **ART. 13 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/004/1999**

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. 14 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 €. 63.096,23 stanziato ai sensi dell'art. 15 comma 5 è destinato a compensare l'incremento della produttività connesso, relativamente all'anno 2013 e seguenti, all'implementazione di progetti quali il piano di miglioramento approvato dall'Ente con delibera n. 144 del 24/09/2013, ad articolazione triennale per gli anni 2013-2015.



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 nei modi e nei tempi previsti dal CDI 2011.

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 2013 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 normativi annualità 2010, 2011 e 2012, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni svolte dal personale dipendente segnalato dai Dirigenti/responsabili di servizio.

#### **ART. 15 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 **2013** sarà ripartito come segue:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>2013</b>
progressioni orizzontali e LED	366.500,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	5.200,00
indennità comparto	132.200,00
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	61.700,00
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	15.500,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	2.900,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.650,00
inquadramento automatico art.7 NOP	1.846,33
alte professionalità (posizione e risultato)	11.650,00
<b><i>totale risorse stabili assegnate</i></b>	<b>599.146,33</b>
<b><i>totale risorse stabili costituite</i></b>	<b>836.652,07</b>
<b><i>risorse stabili che vanno a finanziare parte variabile del fondo</i></b>	<b>237.505,74</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	
responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	42.200,00



Indennità di Turno	128.000,00
indennità di reperibilità	200,00
indennità di rischio	6.500,00
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	402,09
ipotesi produttività collettiva	176.520,44
<i>* ORDINE PUBBLICO</i>	
<i>* INCENTIVI LEGGE MERLONI</i>	
<i>*quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori</i>	
<i>*incentivi ICI</i>	
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	
<b>totale risorse variabili assegnate</b>	<b>401.469,87</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO assegnato SENZA piani di razionalizzazione</b>	<b>1.000.616,20</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO</b>	<b>1.015.801,16</b>
ECONOMIE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE RELATIVE ALLA RAZIONALIZZAZIONE DELLA STRUTTURA DI VERTICE_ ART 16 DL98/2011 DA LIQUIDARE COMPETENZA 2013 A CONSUNTIVO	13.884,81
ECONOMIE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE RELATIVE A PRESTAZIONE PER COMUNE DI RUSSI_ ART 16 DL98/2011 DA LIQUIDARE COMPETENZA 2013 A CONSUNTIVO	1.300,15
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO</b>	<b>1.015.801,16</b>
economie piani di razionalizzazione art. 16 Dl.98/2011 COMPETENZA 2012 liquidate nel 2013	9.993,82

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.



**ART 16. CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ANNO 2012 (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)**

1. Le disposizioni contenute nell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 prevedono che tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. Detti piani indicano:

- a) la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari;
- b) in relazione a tali processi, le eventuali economie conseguibili nel triennio, che devono essere aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica (= economie conseguibili nel triennio detratte quelle realizzate grazie ai tagli previsti dal d.l. 78/2010 e ad altri vincoli di legge su personale, consulenze, mostre, convegni ecc.) così come ribadito dalla circolare P.C.M. n. 13 del 11.11.2011.

3. Ogni anno a consuntivo vanno calcolate le economie effettivamente realizzate, certificate dall'OIV. Tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance del personale direttamente e proficuamente coinvolto nel piano e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente. La restante quota del 50 % del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente.

4. Il piano di razionalizzazione approvato dalla Giunta del comune di Cervia con delibera n. 29 del 27/03/20121 per il triennio 2012 – 2014 per l'anno 2012 prevedeva 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
	€ 10.377,62	€ 2.171,36	€ 697,51	€ 7.508,75
Razionalizzazione struttura di vertice				
Prestazione per Comune di Russi	€ 7.500,00	€ 1.569,26	€ 504,14	€ 5.426,60

5. A seguito dell'illustrazione della rendicontazione dei risparmi effettuati, l'Organismo in data 28/02/2013 ha verificato che la somma precedente prevista nella previsione del piano (€ 12.000,00), per poter essere liquidata, andava stornata dall'esercizio 2012 e inserita - per importo pari al risparmio effettivo - nella programmazione delle risorse decentrate 2013, a motivo del fatto che la verifica degli effettivi risparmi deve essere certificata a consuntivo e ciò implica necessariamente una fase di controllo ex-post (delibere n. 398/2012/par della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per l'E.R. e la n. 2/2013 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie)



Con le seguenti indicazioni:

- Le singole somme componenti la somma complessiva di risparmio del piano prima di essere rese disponibili necessitavano di un'ulteriore verifica: possono essere utilizzate per il 50% (corrispondente al 25% del risparmio totale) senza vincoli e in applicazione dei criteri del piano, mentre per il restante 50% (corrispondente al 25% del risparmio totale) potevano essere rese disponibili esclusivamente a seguito della verifica di assoggettamento al limite di spesa del fondo di riferimento rispetto al fondo precedente

6. A seguito dell'esperita verifica di cui al punto precedente le economie derivanti dai piani di razionalizzazione anno 2012 sono state inserite nella costituzione del fondo anno 2013 per essere liquidate ad agosto del 2013.

7. Le economie pari a € 7.022,06 riferibili all'obiettivo A) e € 2.971,78 all'obiettivo B) sono state liquidate in applicazione dei criteri concordati in sede di contratto decentrato e con le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dalle rispettive norme di riferimento in combinato disposto con l'art. 5 comma 11 quinquies del D.L. 95/2012.

Le somme sono destinate come segue:

Obiettivo A) => ½ a favore di qualsiasi istituto di contrattazione integrativa finanziato con la parte variabile da destinare all'incentivazione di tutti i dipendenti in base ai punteggi ottenuti nelle schede di valutazione e ½ destinata ai premi di cui all'art. 5 comma 11 quinquies del D.L. 95/2012;

Obiettivo B) => ¼ a favore di qualsiasi istituto di contrattazione integrativa finanziato con la parte variabile da destinare all'incentivazione di tutti i dipendenti in base ai punteggi ottenuti nelle schede di valutazione, ¼ destinata ai dipendenti coinvolti direttamente nel progetto, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione ( $\geq 70$ ) e all'apporto dato, sulla base di una relazione del responsabile di progetto e ½ destinata ai premi di cui all'art. 5 comma 11 quinquies del D.L. 95/2012 nell'ambito delle rispettive percentuali (50% tutti i dipendenti e 50% dipendenti coinvolti).

Questi i criteri adottati :

- per l'obiettivo A) "Razionalizzazione della struttura di vertice" la cessazione di due dirigenti e la loro mancata copertura abbia comportato un ripensamento sull'intera organizzazione dell'Ente e sull'attività in generale all'interno dei settori, coinvolgendo pertanto tutti i dipendenti dell'Ente e che per tale motivo i dipendenti cui erogare gli incentivi legati alle economie di questo progetto sono tutti, in base ai criteri concordati nel contratto e in linea con la norma;
- in assenza di indicazioni precise date dalla norma per l'applicazione dei criteri di cui al D.L. 95/2012, a seguito di esame minuzioso della casistica di Ente, l'Ente ha deciso di individuare i dipendenti più meritevoli in quelli che abbiano ricevuto una valutazione non inferiore a pt. 85;
- inoltre si è stabilita per ragioni di equità e nel rispetto della norma, la percentuale del 12% dei più meritevoli per ogni settore in considerazione del fatto che i valutatori sono diversi; qualora nei calcoli risultassero degli ex equo sono tutti considerati ai fini dell'incentivazione;
- l'importo di incentivazione è pari al 14,45% della produttività media erogata per ciascuna categoria, come da allegati agli atti del servizio (dei quali si allega stralcio ai fini della liquidazione);

#### **ART 17. CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ANNO 2013 (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)**

1. La Giunta del comune di Cervia con delibera n. 204 del 26/11/2013 ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2013 – 2015 e per l'anno 2013 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	€ 37.377,91	€ 7.247,87	€ 2.360,42	€ 27.769,62
Prestazione per Comune di Russi	€ 3.500,00	€ 678,68	€ 221,03	€ 2.600,00

2. Le singole somme componenti la somma complessiva di risparmio del piano prima di essere rese disponibili necessitano di un'ulteriore verifica: possono essere utilizzate per il 50% (corrispondente al 25% del risparmio totale) senza vincoli e in applicazione dei criteri del piano, mentre per il restante 50% (corrispondente al 25% del risparmio totale) potevano essere rese disponibili esclusivamente a seguito della verifica di assoggettamento al limite di spesa del fondo di riferimento rispetto al fondo precedente.

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 (cioè la quota di cui al comma 2 del presente articolo, non assoggettata ai vincoli di cui al DL 78/2010) derivanti dalla prestazione per il Comune di Russi: il 50% pari a € 650,08 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 € 650,08 va destinata agli altri dipendenti con i criteri sotto indicati;
- Per quanto riguarda le economie (cioè la quota di cui al comma 2 del presente articolo, non assoggettata ai vincoli di cui al DL 78/2010) derivanti dalla Razionalizzazione della struttura di vertice: quota parte di € 14.534,89 (cioè la somma di € 13.884,81 + 650,08) viene destinata ai dipendenti, di categoria A e B (non amministrativi) in forza del fatto che, nel corso del 2013, 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 entro il 30/04/2014 lo sviluppo e la valorizzazione delle attività nell'ambito tecnico esercitate dalle categorie A e B.

Le parti si impegnano, altresì, ad avviare un percorso congiunto per la definizione dei piani di razionalizzazione e delle linee guida per la contrattazione 2014 entro aprile 2014.



f.to Per la parte PUBBLICA

f.to FP CGIL

f.to CISL FP

f.to UIL FPL

f.to S.U.L.P.M.

f.to RSU

**ALLEGATO 1**

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

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

Il giorno 26/02/2014 alle ore 11,30 presso il Comune di Cervia si sono incontrate la Delegazione trattante dell'ente e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, CISL FP, UIL FPL e DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali e la RSU per discutere i criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013.

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

In particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs 165/2001, sono escluse dalla contrattazione collettiva: a) le materie attinenti all'organizzazione degli uffici; b) le materie oggetto di partecipazione sindacale; c) le materie

---

**Servizio Risorse Umane**

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
[serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)

**Comune di Cervia**

P.iva/CF 00360090393

- 19 -

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
[comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)  
[www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- elevare il livello di professionalità dei dipendenti, per renderlo sempre adeguato ai continui cambiamenti richiesti dalla attribuzione di nuove competenze, dai cambiamenti organizzativi, dalla evoluzione della normativa e della tecnologia.
- assicurare il costante adeguamento delle competenze



- favorire il consolidarsi di una cultura improntata al risultato, alla qualità delle prestazioni e dei servizi resi alla comunità
- consentire approfondimenti specialistici

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

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

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

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

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

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

### **ART. 3 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO**

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

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

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

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

1. Il regime delle 35 ore si applica a tutto il personale in regime di orario plurisettimanale o articolato in più turni.

2. La riduzione dell'orario non comporta modifiche nei turni di lavoro programmati, ma determina 7 giornate di recupero annuali equivalenti ad un recupero orario complessivo non superiore a 42 ore, da concordare con il servizio di appartenenza e da ridurre proporzionalmente per i servizi in cui l'orario in turnazione è riferito ad una frazione annua.

3. Nell'attuale modello organizzativo il regime delle 35 ore viene applicato al SETTORE POLIZIA MUNICIPALE.

4. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, ha diritto al recupero delle 7 giornate annue equivalenti a 42 ore, anche il personale assente per ferie, astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, per infortunio sul lavoro, per malattia riconosciuta al dipendente per causa di servizio, per permessi ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e permessi sindacali, purché iscritto nella programmazione del turno ed abbia reso nel mese



prestazione lavorativa idonea al riconoscimento di indennità di turnazione, secondo i criteri sopra individuati, applicati in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Restano in ogni caso esclusi dal beneficio i dipendenti che risultino per l'intero mese non turnisti o per avere prestato attività lavorativa prevalentemente nella medesima articolazione oraria sia per essere rimasti assenti per l'intero mese a qualsiasi titolo.

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

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

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

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

Letto, firmato e sottoscritto

Cervia li 26/02/2014

Il Segretario Generale Dott. F.to Feola Riccardo	R.S.U.
	f.to Massimo Castagnoli
	f.to Fabio Fusconi
	f.to Pietro Azzarone
	f.to Brunella Garavini
	f.to Massimo Milanese
	f.to Pierpaolo Buratti
	f.to Massimo Castagnoli
	C.G.I.L. – F.P. f.to Alberto Mazzoni



	CISL f.to Manuela Drudi _____ f.to Eros Zalambani _____
	U.I.L. – F.P.L. f.to Luigi Ruggeri _____
	Di.C.C.A.P f.to Sergio Menegatti _____



ALLEGATO B

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

**CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI  
DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2013**

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

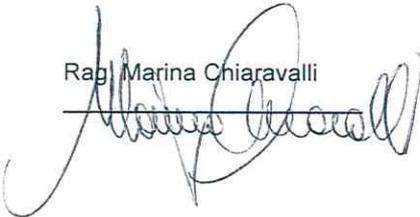
Cervia, 27 Marzo 2014

IL PRESIDENTE  
(Dott. Gianni Ghirardini)



I COMPONENTI

Rag. Marina Chiaravalli



Dott.ssa Simonetta Zuffi

