



COMUNE DI CERVIA

COMUNE DI CERVIA  
(Provincia di Ravenna)

Vista la deliberazione G.C. n. 295 del 20 dicembre 2022, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato economico integrativo del personale dipendente anno 2022;

Il giorno 21 del mese di dicembre dell'anno 2022 presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte datoriale, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Margherita Campidelli)

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

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Lisa Dradi (CGIL FP)  
Drudi Manuela (CISL FP)  
Elena Demurtas (UIL FPL)

premettono che con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22/11/2022:

- è stato autorizzato l'inserimento di risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2022, rientranti nei limiti del fondo, specificate come segue:
  - € 74.431,67 ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL 21.5.2018 in correlazione con le disponibilità di bilancio da destinare alla performance organizzativa/individuale di tutto il personale dipendente;
  - € 81.921,81 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, stanziamento di risorse ritenute dall'Amministrazione necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi correlati, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione, correlando tali risorse alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale vigente (obiettivi di cui all'allegato B della delibera di Giunta comunale);
  - una quota pari ad € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati dell'obiettivo di peg. 1393 riferito al personale della polizia locale, da distribuire in base all'impegno effettivamente profuso (obiettivo individuato sempre in ALL. B della delibera);
- è stato altresì autorizzato l'inserimento di altre risorse variabili previsti da specifiche disposizioni normative che non rientrano nei limiti del fondo sopra richiamati:
  - fino a massimo € 52.614,87 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2022 previo conseguimento e certificazione in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 ai sensi dell'art 67 comma 3 lett b) del CCNL 21.5.2018, che prevedono il conseguimento di effettivi risparmi di spesa di personale dovuti a rallentamenti congeniti nelle procedure di reclutamento del personale, al fine di sostituire pensionamenti certi; questi risparmi sono devoluti al personale dipendente che prende in carico il lavoro e le attività dei colleghi cessati fino all'inserimento dei neo assunti, distribuiti con i criteri di cui all'art 5 del contratto decentrato siglato il 20/12/2018;
  - fino a massimo € 1.715,00 quale quota di risorse derivante da accordo di collaborazione e prestazioni rese per conto terzi ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 pari al 50% delle somme incassate detratti gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro;

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
- Top: "SS"  
- Middle: "Campidelli"  
- Bottom: "me", "ES", "173", "174", and several illegible signatures.



rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

La quota degli importi incassati dall'Amministrazione per accordi di collaborazione con enti pubblici e privati e prestazioni per conto terzi stanziata sul fondo, destinata al salario accessorio, remunera il personale direttamente coinvolto nella realizzazione dei progetti o nell'esecuzione delle prestazioni secondo le modalità specificate nell'allegato E della delibera di giunta comunale n. 270 del 22/11/2022.

## Art. 2 Sistema incentivante

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di obiettivi come desumibili dal PEG 2022, da obiettivi di miglioramento dei servizi, scelti all'interno dei documenti di programmazione, e piani di razionalizzazione basati su sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati. A tal fine le risorse variabili disponibili destinate a remunerare la performance del personale dipendente, come desumibile dalla delibera di giunta comunale 270 del 22/11/2022 sono:

- per una quota nei limiti di € 81.921,81 (incrementata dai minori incassi per compensi contenzioso tributario fino ad un massimo di € 90.671,81) la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;
- per una quota nei limiti di € 74.431,67 la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;
- per una quota pari ad € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati dell'obiettivo di peg. N 1393 riferito al personale della polizia locale, da distribuire in base all'impegno effettivamente profuso come da rendicontazione del Comandante sulla base dei turni espletati;
- per una quota pari a € 52.614,87 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2022 distribuiti a tutti i dipendenti con i criteri di cui all'art 5 del contratto decentrato siglato il 20/12/2018;

L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance vigente.

## Art. 3 Progressioni economiche orizzontali

Tenuto conto dell'art. 13, comma 4, del Ccnl 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2022 risulta in servizio presso il Comune di Cervia ed in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- A) al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali, aver maturato 3 anni di valutazione dopo l'acquisizione dell'ultima posizione economica o dalla data di assunzione a tempo indeterminato, conseguentemente, aver svolto n. 3 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nella stessa posizione economica, nel Comune di Cervia;
- B) risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
- C) non aver riportato, nel biennio precedente la data di selezione, sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 23 del D.lgs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2022 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 32.852,69 con decorrenza dal 01.01.2022.

Dette risorse vengono ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei fabbisogni riferiti ai dipendenti aventi diritto in ciascuna di esse.

Per l'anno 2022 la procedura per l'attribuzione delle progressioni in applicazione dell'art 16 comma 6 del CCNL e del vigente regolamento si concretizza nella predisposizione per ciascun percorso economico/categoria a cui sono state distribuite risorse, di una graduatoria per settore o, in caso di risorse insufficienti per la consistenza di organico di taluni settori, per ente.

In questo ultimo caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti di vari settori, all'interno di ciascuna graduatoria, le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potrà superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti, informata anche la parte sindacale, dalla Direzione operativa ai sensi dell'art 3 comma 5 del vigente Regolamento per il riconoscimento della posizione economica orizzontale nella categoria approvato con delibera GC n. 243 del 26/11/2019.

## Art. 4 Applicazione art 2 CDI 27/05/2019 per indennità di servizio esterno e indennità di funzione.

Le parti concordano di ridefinire parzialmente l'articolo 2 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Cervia per l'anno 2019-2021, sugli istituti rinvii dal contratto integrativo 2018, sottoscritto il 27/05/2019, relativo alle indennità di servizio esterno e indennità di funzione, al fine di allinearne i contenuti al CCNL 2016-2018 e per migliorare il livello quali-quantitativo dei servizi svolti sul territorio.

**L'indennità di servizio esterno** di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

A tale indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio e la sua misura giornaliera, non superiore a 10 euro, viene determinata come segue:

B : budget totale

Bx : quota di budget da erogare a dipendente x

Turni di tipo 1: Turni in orario diurno

Turni di tipo 2: Turni in orario serale

Turni di tipo 3: Turni in orario notturno

K1 : 1,0 (coefficiente per turni di tipo 1)

K2 : 1,5 (coefficiente per turni di tipo 2)

K3 : 2,0 (coefficiente per turni di tipo 3)

TT1 : Numero totale di servizi di tipo 1

TT2 : Numero totale di servizi di tipo 2

TT3 : Numero totale di servizi di tipo 3

T1: Numero di servizi di tipo 1 prestati da dipendente x

T2: Numero di servizi di tipo 2 prestati da dipendente x

T3: Numero di servizi di tipo 3 prestati da dipendente x

$Bx = B \cdot (K1 \cdot T1 + K2 \cdot T2 + K3 \cdot T3) / (K1 \cdot TT1 + K2 \cdot TT2 + K3 \cdot TT3)$

Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro.

**L'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 compete al personale di Cat. D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa.

Per l'anno 2022 la somma destinata all'indennità di funzione è così distribuita:

- per gli incaricati di responsabilità di 2 o più servizi indennità di importo pari a € 2.500,00
- per gli incaricati di responsabilità di 1 servizio indennità di importo pari a € 2.000,00
- per gli incaricati delle funzioni di ufficiale di turno: si richiede lo svolgimento delle funzioni di ufficiale di turno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento mensile di almeno n. 8 servizi di ufficiale di turno. L'importo è di € 8 per servizio;

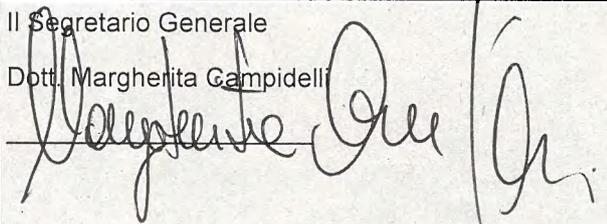
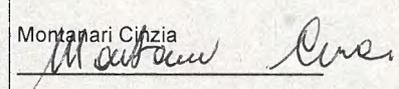
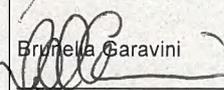
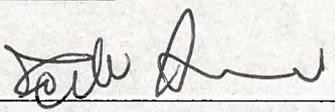
Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo in unica soluzione entro la fine del mese di marzo.

#### Art. 5 Buoni pasto

Le parti si impegnano entro i primi mesi dell'anno 2023 a rivalutare la materia dei buoni pasto da fruire nei casi in cui non si riesca ad effettuare la pausa per garantire la prosecuzione e la continuità dei servizi essenziali.

#### Art 6 Norme transitorie e finali

Per quanto non diversamente disciplinato dal presente accordo trovano applicazione le disposizioni del contratto nazionale e quelle dei contratti integrativi del 20.12.2018 e del 27.05.2019.

Il Segretario Generale Dott. Margherita Campidelli 	R.S.U. Montanari Cizia  Brunella Garavini  Davide Tombetti 
--	--

Di Mauro Salvatore

Vecchi Mirco

Francesca Conficconi

Beoni M. Grazia

Piretti Sandra

Allegri Leonardo

Fabio Fusconi

Elena Caprili

Turci Elisa

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

Lisa Dradi

CISL-FP

Manuela Drudi

UIL - FPL

Elena Demurtas

CSA RAL

Segue allegato A riparto 2022

	2022
<b>RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>IPOTESI 2022</b>
progressioni orizzontali e LED	386.000,00
progressioni orizzontali nuove*	32.852,69
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	1.759,67
indennità comparto	112.000,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.921,00
inquadramento automatico art.7 NOP	1.229,58
<b>totale risorse stabili assegnate</b>	<b>535.762,94</b>
<b>RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA (ART 68 COMMA 3)</b>	
Incentivi recupero evasione icipi *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento	-
compensi contenzioso tributario: *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento	8.750,00
compenso messi notificatori	150,00
<b>RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 1 ccnl 2016-2018	50.000,00
responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 2 ccnl 2016-2018	4.850,00
Indennità di Turno	115.000,00
indennità di reperibilità	1.000,00
indennità condizioni lavoro art 70 comma 4 ccnl 2016-2018	24.000,00
ipotesi premi correlati alla performance: * importo incrementabile fino ad € 8.750,00 o fino a concorrenza di quanto non incassato per compensi contenzioso tributario	169.432,32
INDENNITA' VIGILANZA ESTERNA E FUNZIONE CCNL	51.747,34
PROGETTI SPECIALI (art 67 comma 5 lett b)	7.600,00
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) POLIZIA LOCALE	
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO GARE E CONTRATTI	1.715,00
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO PERSONALE	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE</b>	<b>434.244,66</b>
economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011	52.614,87
<b>totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>486.859,53</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO</b>	<b>1.022.622,47</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO</b>	<b>1.022.622,47</b>
<b>RIEPILOGO totale a titolo di premi performance DI CUI:</b>	<b>231.362,19</b>
- Produttività (compresi progetti speciali)	177.032,32
- piani di razionalizzazione	52.614,87
risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi)	1.715,00
Totale premi destinati:	<b>231.362,19</b>
* nuove peo	32.852,69