



COMUNE DI CERVIA
Provincia di Ravenna
Servizio Personale/Formazione
Piazza Garibaldi, 1 - Cervia
Tel. 0544-979111 Fax 0544/72340



Prot. n. 0030500
Servizio Risorse umane

Cervia, li 14/07/2011

Ai Revisori dei Conti
E, p.c. Al Dirigente Settore Finanze
Alla Responsabile del servizio finanze
SEDE

Oggetto: Relazione tecnico finanziaria e illustrativa del contratto decentrato integrativo per i dipendenti anno 2011 (artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis comma 1 del Dlgs 165/2001)

Il giorno 07/07/2011 si sono incontrate la Delegazione trattante del Comune di Cervia e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria e la rappresentanza delle RR. SS. UU. che hanno sottoscritto l'allegata preintesa (all. A) di riparto del fondo 2011.

L'ipotesi sottoscritta è finalizzata a definire la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2011.

Ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del Dlgs 165/2001 con riferimento all'allegata ipotesi di contratto si relaziona quanto segue:

- Il fondo delle risorse decentrate è voce di spesa int 01 del personale e pertanto compresa nel calcolo del tetto di spesa monitorato nel corso dell'anno, verificato a consuntivo e comunicato nei questionari da inviare alla Corte dei Conti.

- Pertanto la gestione del fondo è effettuata nel rispetto delle norme vigenti in tema di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1 comma 557, legge n. 296/2006 come sostituito dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, in quanto il tetto di spesa del personale teorico (non ancora consuntivato) del 2011 risulta inferiore alla relativa spesa dell'anno 2010.

- Per quanto riguarda gli effetti attesi dalla sottoscrizione del presente contratto si evidenzia come questo Ente già nel corso del 2011 abbia creato tramite l'impostazione del Peg e del Pdo (cui sono correlati gli incentivi di risultato e produttività) le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) sono determinate (con atto n. 616 del 07/07/2011 - allegato B) per l'anno 2011, secondo le modalità definite dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, dall'art. 4 del CCNL del 09/05/2006 e dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008.

Risorse decentrate stabili e variabili:

Si è proceduto a costituire le risorse decentrate stabili, in base alle vigenti disposizioni contrattuali e normative, e quindi quantificandole in **€ 910.882,38**.

Risorse decentrate variabili:

Si è proceduto a costituire le risorse decentrate stabili, in base alle vigenti disposizioni contrattuali e normative, e quindi quantificandole in **€ 176.663,47**.

Per quanto riguarda gli incrementi effettuati sulla base delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1999) si da atto che le ipotesi di incremento delle risorse, legate a obiettivi di Peg, sono state certificate dall'Organismo indipendente di valutazione in data 21/04/2011 e verranno certificate anche a consuntivo prima di rendere le risorse effettivamente disponibili.

A fronte di tali incrementi è stato verificato il rispetto dei requisiti di cui all'art. 40 comma 3 quinquies del Dlgs 165/2001 e cioè:

“Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa”.

- 1) il rispetto del patto di stabilità interno per l'anno 2010;
- 2) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;
- 3) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale

Si da atto infatti della riduzione costante della spesa di personale:

TETTO DI SPESA DI PERSONALE CONSUNTIVO ANNO 2010: **€ 9.465.703,12**

TETTO DI SPESA DI PERSONALE PREVISIONE ANNO 2011: **€ 9.434.045,01**

TETTO DI SPESA DI PERSONALE PREVISIONE ANNO 2012: **€ 9.413.951,91**

Il totale delle risorse decentrate come sopra costituite, ammonta a **€ 1.087.545,85** e ai sensi ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 si procede anche alla relativa decurtazione come sotto specificato.

Considerato che dal maggio dell'anno scorso, periodo di entrata in vigore della norma, ad oggi sono state formulate diverse interpretazioni circa la decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis, fino ad arrivare in ultimo alla circolare della Ragioneria generale dello Stato, indirizzata alle Amministrazioni dello Stato, datata 15 aprile 2011 e resa nota nei giorni scorsi;

Constatato che la circolare non risolve i dubbi interpretativi, non risultando ancora chiaro ed evidente “come” e “quanto” sia il taglio da effettuare sulle risorse decentrate;

Nell'attesa di addivenire a interpretazioni più certe e univoche, si è ritenuto di definire la costituzione delle risorse decentrate del fondo per l'anno 2011 per un importo di **€ 1.069.289,05** con riserva di successive modifiche e/o rettifiche, se dovessero intervenire interpretazioni di segno diverso in merito all'applicazione della citata norma, anche attraverso i pareri espressi dalle sezioni regionali della Corte dei Conti o meglio della stessa a sezioni riunite.

Salvo quanto sopra premesso si evidenzia, tuttavia che la decurtazione di cui all'art.9 comma 2 bis viene effettuata, facendo il confronto tra la media del personale in servizio nel 2010 (ottenuta dal personale a tempo indeterminato e determinato in servizio all'1/1+ personale al 31/12/2010/2) e la media del personale in servizio nel 2011. In questa prima fase si prende in considerazione il personale in servizio all'1/1/2011. Solo in un momento successivo, circa nel mese di gennaio 2012, si procederà a correggere il calcolo, inserendo la media tra il personale presente a gennaio e a dicembre. E quindi conseguentemente si assesterà nuovamente il calcolo del fondo.

COMPATIBILITA' DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO.

Per quanto riguarda la compatibilità finanziaria si da atto che il fondo è stato costituito con determina n. 616 del 07/07/2011.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22/01/2004, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL del 01/04/1999 come da prospetto inserito all'art. 19 dell'allegato CDI.

Ai sensi dell'art.5, comma 3 del CCNL 1998-2001, artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis comma 1, si trasmette la presente relazione tecnico finanziaria e illustrativa in riferimento all'ipotesi di intesa raggiunta con le OO.SS., ed in considerazione di quanto sopra esposto, si chiede di voler attestare la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, al fine di sottoporre alla Giunta Comunale l'ipotesi di CDI, al fine di ottenere l'autorizzazione necessaria per addivenire alla sottoscrizione definitiva della stessa.


IL DIRETTORE GENERALE


Maurizio Rossi

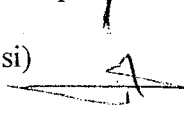
COMUNE DI CERVIA
(Provincia di Ravenna)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2011

Il giorno 07/07/2011, presso la sede comunale si procede alla 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:

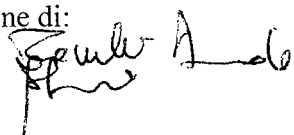
Direttore Generale (Maurizio Rossi)



R.S.U., nelle persone di:

Davide Tombetti

Fabrizio Bernacci



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Marinella Melandri

Manuela Drudi

Luigi Ruggeri

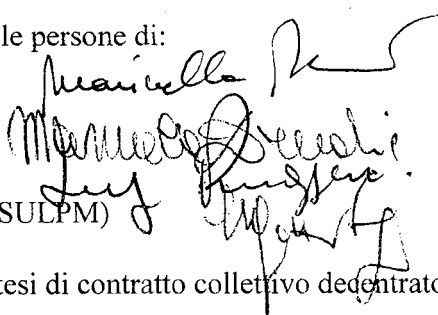
Sergio Menegatti

(CGIL FP)

(CISL FPS)

(UIL FPL)

(DICCAP - SULPM)



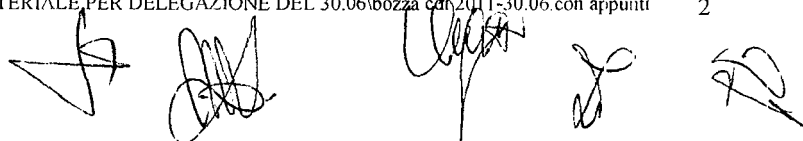
sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo:

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'annualità 2011.
2. Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto si rimanda alle norme del CDI 2010.
3. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'01.01.2011.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
5. Le parti danno atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010), fatte salve eventuali modifiche, per il triennio 2010 - 2012 non sarà stipulato il CCNL. Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità. Inoltre, ai sensi del comma 2 bis del suddetto art. 9, dall'01/01/2011 al 31/12/2013 le risorse complessive 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.
6. Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato 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; 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.
7. Per quanto riguarda il personale ex Eti trasferito dal Ministero delle Finanze al Comune di Cervia con decorrenza 1/1/2011, ai sensi dell'art. 9 comma 25 del D.L. 78 del 31/05/2010 convertito in legge n. 122 del 30/07/2010 e comandato dal Comune alla Società Parco della Salina, le parti si impegnano ad ulteriori approfondimenti volti ad appurare la natura giuridica dei singoli elementi che costituiscono la retribuzione in godimento. Conseguentemente rinviando ad un successivo confronto la verifica delle risorse inserite nella costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane ad essi relative e la loro eventuale partecipazione ai singoli incentivi previsti dal presente accordo.
8. Il presente Contratto, alla scadenza del 31.12.2011, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.

ART.2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Vedi art. 2 del CDI 2010.



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 l'Amministrazione Comunale costituisce per l'anno 2011 e seguenti i fondi per il salario accessorio 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) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, alla data di applicazione del CCNL 1/4/98, non incaricato di posizione organizzativa;
- d) differenziale di inquadramento dei agenti di polizia municipale alla ex 6^a qualifica;
- e) indennità alle educatrici di asilo nido;
- f) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
- g) indennità di comparto;

3. Hanno carattere di variabilità i seguenti istituti:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, compresi i progetti speciali;
- b) retribuzione di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- c) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
- d) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- e) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
- f) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;

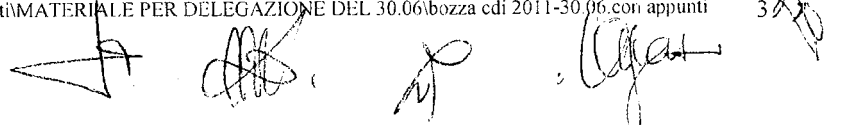
4. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.

5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di continuità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.

6. Nel caso le somme destinate, con il presente accordo, ad istituti cui sono connesse indennità predefinite contrattualmente negli importi e nelle modalità di erogazione, non dovessero rivelarsi sufficienti al pagamento delle quote dovute ai dipendenti, potranno essere utilizzate economie accertate a consuntivo su altri istituti contrattuali.

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, previa informazione.



7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui all'art.13 (rischio, maneggio valori ecc.) continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART.4 – CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Cervia è approvato con delibera di Giunta Comunale, previo esame con la delegazione sindacale dell'ente ai sensi dell'art. 4 del CCNI 31/03/1999.

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 del personale 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 equo e trasparente, per far sapere ai dipendenti su quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

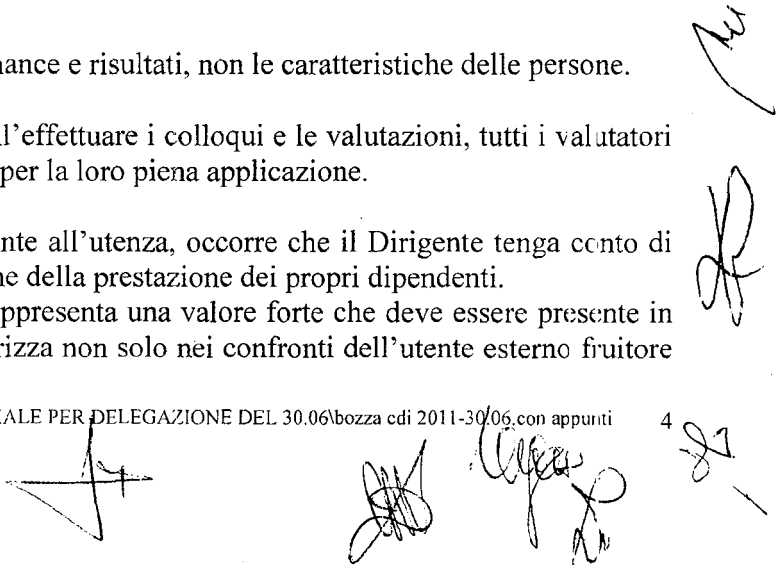
Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo dipendente di comprendere le decisioni del valutatore, dialogare ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dello stesso; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione e alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento 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, tutti i valutatori 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.5 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Visto il D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010 e la circolare della RGS n.12 del 15/4/2011 che non esclude dal 2011 la possibilità di riconoscere le progressioni orizzontali, pur non consentendone l'erogazione, le parti convengono sull'opportunità di effettuare ulteriori approfondimenti e per questo si impegnano a trattare separatamente il tema entro la fine dell'anno.

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.

2. Dai compensi incentivanti di cui ai presenti commi vanno tolti gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

ART.7- FORMAZIONE

Vedi art. 7 CDI 2010.

ART.8 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

Vedi art. 8 CDI 2010.

ART. 9 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE E TURNAZIONI

Vedi art. 9 CDI 2010.

ART. 10 - PARI OPPORTUNITA'



Le parti prendono atto che è stato costituito, ai sensi della Legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Rinviano pertanto a detto organismo le finalità individuate all'art.10 del CCDI del 25/2/2011.

ART. 11 -- CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Vedi art. 11 CDI 2010.

ART. 12 - COMPENSI PER LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

Vedi art. 12 CDI 2010.

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 scelga 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;

5. 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.

6. Le indennità previste dal presente articolo potranno essere erogate ad ulteriori gruppi di lavoratori con i contratti annuali relativi al riparto delle risorse, soltanto al verificarsi delle condizioni organizzative che rendano necessaria la loro erogazione.

7. Il pagamento delle indennità di maneggio valori, turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo avverrà secondo la disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro, nei limiti fissati dai contratti decentrati integrativi annuali con i quali si ripartiranno le risorse.

8. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate per i soli giorni di servizio effettivamente svolti.

9. 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. 14 COMPENSI PER LE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

1. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa come segue.

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.

L'indennità pro capite è definita in relazione ai seguenti criteri: a) numero del personale coordinato dipendente e non (cooperativa, comando da altro ente, collaborazioni, incarichi); b) numero e peso dei procedimenti di cui è responsabile; c) numero e rilevanza degli atti firmati; d) risorse economiche gestite dal servizio di cui è responsabile; e) strategicità /autonomia e necessità di iscrizione ad albi professionali.

I criteri da a) a d) sono misurati con un punteggio da 0 a 10 per ciascuno, mentre quelli di cui alla lettera e) punti 20. Tenuto conto di detti criteri, la Direzione Operativa su proposta dei Dirigenti dei Settori forma una graduatoria del personale interessato.

Sono individuate le seguenti fasce di importo:

1^ fascia = € 2.350,00;

2^ fascia = € 1.850,00

Il dipendente che ha in capo a sé la responsabilità di due servizi percepisce € 2.500,00.

I dipendenti con il punteggio maggiore si collocano nella fascia di incentivazione più alta, fino alla concorrenza dell'importo massimo pari a € 50.000,00:

a) **Addetti 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;

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

- 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
- 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
- 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
- Addetti ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

2. I suddetti compensi cessano nel caso in cui al dipendente di categoria D interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.

3. 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. 15 - PRONTO INTERVENTO

Vedi art. 15 CDI 2010.

ART. 16 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE:

ART. 16-1 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al Parco Naturale.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto al parco naturale saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo addetto al servizio il quale si trova a stretto contatto con gli animali al fine di incentivare l'attività di miglioramento delle condizioni ambientali ed igieniche degli animali del parco; ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-2 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al coordinamento e all'allestimento delle manifestazioni.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto all'allestimento manifestazioni saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo addetto al servizio il quale dovrà garantire annualmente il proprio supporto tecnico, nonché coadiuvare operativamente tutti i servizi dell'Amministrazione, nell'allestimento di diverse manifestazioni da svolgere in orario serale e festivo sia invernale, sia soprattutto estivo;

ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere punteggio pari o superiore a BUONO.

- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-3 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE che svolge attività di messo/autista

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista/messo saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà l'autista/messo al fine:
- di razionalizzazione ed organizzare i viaggi-navetta verso Ravenna nella settimana, in un'ottica di maggior economicità;
 - di dare la propria disponibilità all'accompagnamento di amministratori e dipendenti e/o ad effettuare servizi di rappresentanza a supporto del personale addetto;
 - intensificare la propria attività, rendendosi disponibile a svolger ulteriori attività, nell'ambito dei compiti assegnati ai messi-uscieri.

Beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.

- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

16-4 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto alla guida dello scuolabus.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista scuolabus saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà l'addetto al servizio scuolabus il quale dovrà prospettare, nel periodo di sospensione dell'attività scolastica, la propria opera in attività, utili all'ente e affini comunque alle proprie mansioni; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-5 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai (in qualsiasi servizio assegnato: giardini, teatro, emergenza casa, manutenzioni ecc).

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive degli addetti alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà gli addetti alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai al fine di incentivare la interscambiabilità e flessibilità nelle diverse mansioni all'interno delle diverse categorie A e B, e la maggiore disponibilità individuale in fasce orarie particolarmente disagiate; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di

valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere punteggio pari o superiore a BUONO.

- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-6 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE per i messi notificatori.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dei messi notificatori saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà i messi notificatori ai quali sarà richiesto di riorganizzare ed intensificare la propria attività, attraverso una redistribuzione dei compiti finalizzata a riassorbire parte dell'attività svolta dall'unità di personale a riposo che non verrà sostituita, che svolgeva compiti sia all'interno a supporto dell'attività dell'ufficio protocollo che all'esterno per la notificazione degli atti.; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-7 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE personale cat. D addetto Biblioteca.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale gli addetti alla Biblioteca cat. D saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà gli addetti alla Biblioteca cat. D ai quali sarà richiesto un supporto al servizio istituti culturali, per l'organizzazione, la supervisione e il coordinamento di eventi culturali anche utilizzando internet e le reti di collegamento tra le biblioteche italiane per costituire forme di collaborazione a diffusione della lettura; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-8 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al centro stampa-copie.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto al centro stampa-copie saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale addetto al servizio il quale nel corso dell'anno implementerà rispetto all'anno precedente il proprio supporto ai colleghi dipendenti dell'ufficio stampa e quindi oltre alla propria specifica mansione, il Dirigente individuerà altre specifiche attività da affidargli; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-9 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE - personale autista di rappresentanza.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista di rappresentanza saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà l'autista di rappresentanza al fine di incentivare la maggior disponibilità e flessibilità oraria dello stesso nei casi di missione o trasferta non preventivabili e per l'attività di coordinamento e supervisione del parco automezzi in dotazione al servizio Organi di governo (verifica funzionalità ed efficienza veicoli, assegnazioni, aggiornamento documenti di circolazione, pulizia ecc.); beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a BUONO.
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 17 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

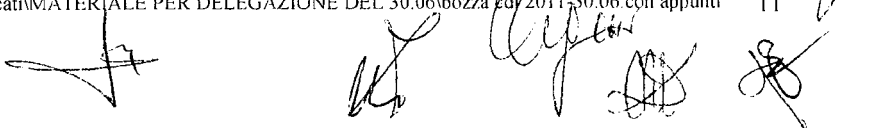
La normativa di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 prevede la possibilità per gli enti locali di incrementare le risorse decentrate variabili grazie al raggiungimento di specifici miglioramenti dei servizi resi all'utenza (interna ed esterna); al fine di una corretta applicazione della norma contrattuale 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 sosterebbe 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.

ART. 18 - 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 Direttore Generale, 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 provvisoria e teorica ottenuta sulla base dei calcoli del personale in servizio al 01/01/2011 e che pertanto verrà ulteriormente verificata a consuntivo, tenendo conto degli effettivi andamenti occupazionali.

Le parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di gennaio 2012 per verificare gli esiti di tali conteggi.

Si allega al presente CDI stralcio della determina n. 616 del 07/07/2011.

ART. 19 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 Per quanto riguarda l'importo di € 63.096,23 circa, stanziato ai sensi dell'art. 15 c.5, e relativo al progetto di recupero delle ferie e del monte ore straordinario, si precisa che andrà a finanziare quota parte dell'incentivo di produttività con i criteri di cui al sistema di valutazione vigente nell'anno.

3 Ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis e della decurtazione del fondo in maniera proporzionale ai dipendenti cessati, le parti danno atto che l'incentivo di produttività anno 2011 potrà subire decurtazione o aumento in base al ricalcolo dei dipendenti cessati al 31.12.2011 da effettuare nel mese di gennaio 2012 e comunque prima della liquidazione dell'incentivo. Segue riparto:

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	
progressioni orizzontali e LED	404.000,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	7.500,00
indennità cor riparto	142.000,00
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	66.000,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	3.100,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.710,00
inquadramento automatico art.7 NOP	2.100,00
alte professionalità (posizione e risultato)	13.600,00
totale risorse stabili assegnate	640.010,00
FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	16.600,00
produttività collettiva totale (*vedi art. 19 comma3 del presente CDI)	151.221,71
responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	53.800,00
Indennità di Turno	132.000,00

indennità di reperibilità	100,00
indennità di rischio	12.000,00
indennità di disagio	5.700,00
produttività e progetto dipendenti esclusa PM	15.310,00
progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	400,00
Art. 15 comma 1 lettera k) Risorse erogate ai sensi di specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 e dei rispettivi regolamenti	
* ISTAT	
* INCENTIVO UFFICIO LEGALE	
* CONTENZIOSO TRIBUTARIO	
* ORDINE PUBBLICO	
* PREVIDENZA P.M.	
incentivi anagrafe di cui al d.l.gvo n. 30/2007, di recepimento della direttiva 2004/38/CE	
* 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	
ICI	
RISORSE, DERIVANTI DA contributi pubblici o privati, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (contributo Associazioni Categoria e Camera di Commercio, alla lotta all'abusivismo commerciale) regolate da apposite convenzioni	
totale risorse variabili assegnate	429.279,05
TOTALE COMPLESSIVO FONDO assegnato	1.069.289,05
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.069.289,05

ART. 20 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € **5.700,00** e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 12 del presente CDI:

- il personale di cat. A e B addetto all'assistenza agli organi istituzionali e ai matrimoni presso la Res. Municipale e ai dipendenti chiamati in pronto intervento: € **10** a prestazione
- accompagnatore scuolabus: € **200**
- Al personale la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico: € **4.470,00**

ART. 21 – RIPARTO RISORSE DESTINATE AI COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € 53.800,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 14 del presente CDI:

a) **Personale di categoria D incaricato della responsabilità di un servizio previsto in organigramma non incaricato di posizione organizzativa e il Direttore del Museo del sale - Musa: € 50.000,00:**

b) **Addetti 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:**

- Ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale: € 1.820,00
- Addetti ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 480,00

ART. 22 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € 144.500,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del presente CDI:

- indennità di maneggio valori € 400,00
- indennità di turno (comprensiva dell'indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo € 132.000
- indennità di rischio € 12.000,00
- indennità di reperibilità € 100,00

ART. 23 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

1 Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € 15.310,00:

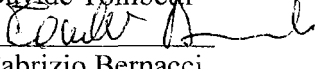
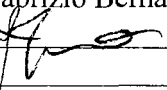
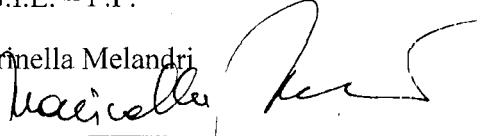
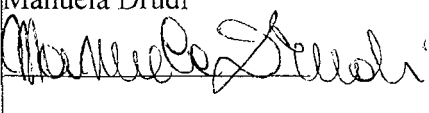
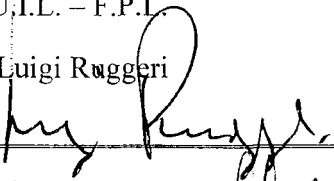
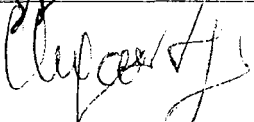
- € 800,00 per il personale addetto al parco naturale da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 400,00 per il personale addetto all'allestimento manifestazioni da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 560,00 per il personale addetto in qualità di autista/messo da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 350,00 per il personale addetto alla guida dello scuolabus da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 10.710,00 per il personale addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 16-5 del presente CDI;
- € 1.140,00 per i messi notificatori da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 240,00 per il personale di cat D addetto alla Biblioteca da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 760,00 per l'addetto al centro stampa-copie da ripartire in base ai criteri previsti;
- € 350,00 per il personale autista di rappresentanza da ripartire in base ai criteri previsti;

Letto, confermato e sottoscritto

Cervia, li 07/07/2011


Il Direttore Generale
Maurizio Rossi

R.S.U.

	Davide Tombetti  Fabrizio Bernacci 
	C.G.I.L. - F.P. Marinella Melandri 
	CISL Manuela Drudi 
	U.I.L. - F.P.I. Luigi Roggeri 
	Di.C.C.A.P. Sergio Menegatti 

NOTA A VERBALE FP CGIL

In relazione al progetto di potenziamento delle attività della P.M., la FP CGIL, condividendo l'impianto complessivo, ritiene sia necessario assicurare un forte governo operativo, volto a garantire coerenza fra la programmazione dei servizi necessari e la reale effettuazione. Ritiene inoltre vada verificata la effettiva capacità incentivante del progetto per il "personale interno".

FP CGIL




STRALCIO DELLA DETERMINA DIRIGENZIALE N. 616 DEL 07/07/2011

CONTRATTO	
RISORSE STABILI	
CCNL 2004-2005 del 09/05/2006: 0,50% monte salari 2003	€ 33.946,00
CCNL 2006-2007 dell'11/04/2008: 0,60% monte salari 2005	€ 42.239,00
CCNL 22/01/2004 importo storicizzato ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004 con le integrazioni di cui all'art. 32 commi 1 e 2	€ 748.083,20
CCNL 05/10/2001 art 4 comma 2- Recupero RIA e assegni personali acquisiti al personale cessato anni precedenti	€ 52.706,24
CCNL 2004-2005 del 09/05/2006 Dichiarazione congiunta n. 14 differenziale PEO	€ 6.591,00
CCNL 2006-2007 del 09/05/2006 Dichiarazione congiunta n. 14 differenziale PEO	€ 10.859,33
CCNL 2008-2009 Dichiarazione congiunta n. 14 differenziale PEO	€ 7.022,74
CCNL 01/04/1999 ART 15 COMMA 5 incremento parte stabile del fondo a seguito internalizzazione servizio assistenti sociali (comparto, peo, led)	€ 9.108,34
ART 6 BIS D.LGS 165/2001 ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI	-€ 16.014,35
CCNL 22/01/2004: art 32 comma 7-0,20% monte salari 2001 per costituzione fondo Alte professionalità	€ 14.454,00
CCNL 01/04/1999 ART 15 COMMA 5 incremento parte stabile del fondo a seguito trasferimento dipendenti dallo Stato ai sensi art. 9 comma 25 D.L. 78/2010 (comparto)	€ 1.886,88
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 910.882,33
RISORSE VARIABILI	
CCNL 01/04/1999 art. 15 comma 2	€ 74.431,67
CCNL 01/04/1999 art 15 comma 5 PER AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO O ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI (PROGETTO POLIZIA MUNICIPALE)	€ 42.147,34
CCNL 01/04/1999 art 15 comma 5 PER AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO O ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI (PROGETTO FERIE)	€ 63.096,23
ART 6 BIS D.LGS.165/2011 E ART. 9 COMMA 2 BIS DEL D.L. 78/2010 decurtazione personale esternalizzato farmacie e cimiteri	-€ 12.822,81
CCNL 1998-2011 ART. 15 COMMA 1 LETT D sponsorizzazioni effettivamente incassate nel 2010	€ 9.811,04
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 lettera e) Economie derivanti dall'applicazione del comma 59, art.1 della legge 662/1996 per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale abrogato dall'art. 73 della L. 133/2008

	Art. 15 comma 1 lettera k) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 e dei rispettivi regolamenti	
	ISTAT	
	INCENTIVO UFFICIO LEGALE	
	RECUPERO EVASIONE ICI	
	CONTENZIOSO TRIBUTARIO	
	ORDINE PUBBLICO	
	PREVIDENZA PM	
	INCENTIVI LEGGE MERLONI	
	RIMBORSO NOTIFICHE	
	RISORSE DERIVANTI DA CONTRIBUTI PUBBLICI O PRIVATI FINALIZZATE ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE (CONTRIBUTO ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, CAMERA DI COMMERCIO, PROVINCIA PER LA LOTTA ALL'ABUSIVISMO COMMERCIALE) REGOLATE DA APPOSITE CONVENZIONI	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	176.663,47
TOTALE FONDO ante decurtazione	€	1.087.545,85
decurtazione ex art 9 comma 2 bis per cessazioni non sostituite. Il confronto tra i dati 2010 e 2011 è fatto seguendo le indicazioni della Circolare dalla RGS n. 12/2011 e precisamente facendo il confronto tra la media del personale in servizio nel 2010: (Personale all'1/1+ persona e al 31/12/2010)/2 e la media del personale in servizio nel 2011. A preventivo si considera il personale in servizio all'1/1/2011. Il consuntivo si calcola nel mese di gennaio 2012, inserendo la media tra i presenti a gennaio e a dicembre. Conseguentemente si assesta fondo.	-€	18.256,80
TOTALE FONDO	€	1.069.289,05