

COMUNE DI BRISIGHELLA
(Provincia di Ravenna)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BRISIGHELLA,
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015

Il giorno 18 del mese di marzo dell'anno 2016 presso la sede comunale di Faenza a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Brisighella le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

GAVAGNI TROMBETTA IRIS Presidente

FIORINI ROBERTA Componente

GHIRELLI FABIO Componente

R.S.U. nelle persone di:

BARACANI ROBERTA

PAZZI CARLO

VALENTINI TIZIANO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA

ROBERTO BARONCELLI

IRENE LEONI

SERGIO MENEGATTI

F.P. CGIL

CISL F.P.

UIL F.P.L.

DICCAP

VISTE

- l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Riolo Terme, per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2015 sottoscritto in data 23/12/2015;
- il parere favorevole del Revisore espresso ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004,
- la delibera n. 20 del 7/3/2016 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2015;

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2015.

Handwritten signature

ART.1
CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

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 economica 2015.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, così come modificato dal comma 456, dell'art. 1, della L. n. 147/2013, dal 01/01/2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014.

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. Al personale a tempo determinato vengono erogati gli incentivi alla performance individuale e/o di settore solo qualora la durata del contratto a termine sia pari o superiore a quattro mesi.

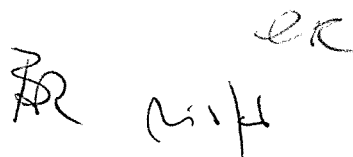
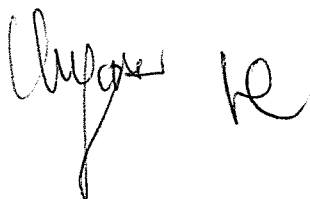
ART. 2
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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 GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE

Le parti convengono di destinare all'incentivazione degli istituti contrattuali le somme descritte all'articolo 6), precisando che gli importi dei fondi diretti a corrispondere l'indennità di rischio, turno, disagio, maneggio valori e maggiorazione oraria sono quantificati dall'amministrazione sulla base delle scelte organizzative e sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo sulla base degli effettivi servizi svolti.

Le parti convengono che il fondo destinato ad incentivare la performance individuale ex art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 ha natura residuale ed è determinato dalla contrattazione annuale in via presuntiva. L'importo sarà definito nel suo ammontare preciso, a



consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno.

ART. 4

CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

I criteri di erogazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99, sono i seguenti:

art. 17, comma 2 – lettera a)

“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale.

La quota di risorse disponibili per ente è interamente ripartita tra i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, utilizzando tre parametri di riferimento:

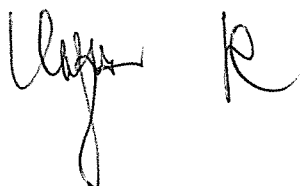
- valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali effettuata con le modalità stabilite nel sistema di valutazione. Il personale che ottiene una valutazione complessiva inferiore al 35% del massimo conseguibile non beneficia di alcuna somma incentivante (parametro pari a 0). Al restante personale viene attribuito un punteggio direttamente proporzionale alla valutazione conseguita (arrotondato al secondo decimale), tenuto conto che alla valutazione pari al 100% viene attribuito il parametro pari a 1.
- categoria di inquadramento, secondo il seguente parametro:
 - categoria B/B3G: 100
 - categoria C: 125
 - categoria D/D3G: 150
- presenza in servizio, calcolata sulla base delle ore annue di effettiva presenza in servizio al netto dello straordinario retribuito, fino a un massimo di 1550 ore. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi alla performance individuale sono considerate equivalenti alla presenza effettiva in servizio le assenze per le quali le norme di legge o il CCNL prevedono esplicitamente la corresponsione degli incentivi di produttività (come, per esempio, nel caso previsto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 14/09/2000).

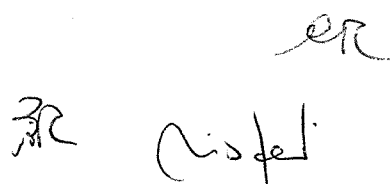
L'incentivo individuale spettante al dipendente viene determinato in misura direttamente proporzionale al coefficiente individuale calcolato moltiplicando i parametri concernenti valutazione, categoria di inquadramento e presenza in servizio.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

Le parti convengono che possono essere destinate al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente previste all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale e/o definite in sede di contrattazione integrativa. In quest'ultimo caso, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, l'incentivo è legato al livello di conseguimento degli obiettivi di settore predefiniti nel PEG. Esso è erogato nell'importo previsto dal CCDI nel caso gli obiettivi di PEG siano raggiunti in misura superiore all'80 %. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto/raggiungimento degli obiettivi attestata dal responsabile del servizio e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale.





Art. 17, comma 2 – lettera B)

“FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA”

L'ammontare di tale fondo è quantificato a preventivo dall'amministrazione, eventuali incrementi delle risorse destinate all'istituto sono definite dalla contrattazione annuale.

Il completamento dei criteri per l'effettuazione di eventuali selezioni è rinviata a successivi accordi in ragione delle previsioni dell'art. 9 c.1 del DL 78/2010.

Art. 17, comma 2 – lettera D)

“RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MANEGGIO VALORI MAGGIORAZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ E CRITERI DI ATTRIBUZIONE”

Rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, le quali sono di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi;
- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas particelle, combinanti, composti nocivi per la salute.

Sono attività soggette a rischio quelle svolte nell'ambito dei settori di seguito indicati:

- area funzionale territorio: servizi effettuati attraverso utilizzo di macchinari e/o attrezzature e sostanze nocive per la salute;
- area funzionale servizi alla persona: servizi effettuati attraverso l'utilizzo dello scuolabus;

L'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione a rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Maneggio valori

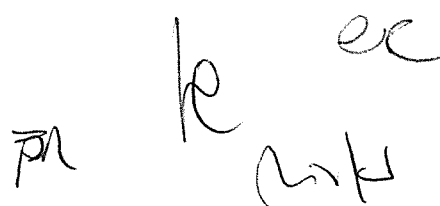
L'indennità di maneggio valori è riconosciuta agli agenti contabili formalmente nominati e tenuti alla resa del conto.

Compete nella misura di seguito specificata:

Importo annuo valori maneggiati		Indennità annua
da	a	
2.500,00	10.000,00	138,00
10.000,00	25.000,00	274,00
Oltre 25.000,00		412,00

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera spettante è determinata dividendo l'importo annuo per 312.

Turno, reperibilità e maggiorazioni orarie



Le parti prendono atto che gli istituti sono interamente regolati dal CCNL, pertanto le relative indennità sono erogate secondo le norme fissate dagli artt. 22, 23 e 24 del CCNL 14/09/2000 come integrati dagli artt. 11 e 14 del CCNL 05/10/2001.

Art. 17, comma 2 – lettera F) – “ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B E C QUANDO NON TROVI APPLICAZIONE LA SPECIALE DISCIPLINA DI CUI ALL’ART. 11, COMMA 3, DEL CCNL DEL 31.3.1999; RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA D CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL’AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE”.

Per l'anno 2015 si rimanda a quanto definito all'art. 4 del CCDI 10/07/2015.

Con l'obiettivo di armonizzare progressivamente il trattamento economico accessorio del personale degli enti appartenenti all'Unione della Romagna Faentina le parti concordano che a decorrere dall'anno 2016 l'indennità venga erogata secondo i criteri e nel rispetto delle procedure descritti all'allegato A, **per una spesa annua complessiva non superiore all'importo erogato l'anno precedente ridotto di eventuali indennità in godimento al personale trasferito all'Unione.**

Art. 17, comma 2 – lettera I) come modificato dall’art. 36 del CCNL 22/01/2004

Le parti convengono di incentivare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell’ente, attribuite a:

- addetti all'URP;
- ufficiali di stato civile e anagrafe;
- responsabile dei tributi.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi. Le parti convengono che tale indennità, a decorrere dall'anno 2015, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera f) - CCNL 01/04/99.

**ART. 5
RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015**

La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 599 del 23/12/2015 è stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2015, avente un ammontare complessivo pari a € 165.312,03 come dettagliato all'allegato B) al presente contratto.

**ART. 6
RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015**

Preso atto delle destinazioni storiche (stabili) e vincolate delle risorse del fondo quantificate con determinazione del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione n. 599 del 23/12/2015 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 19.148,40
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	€ 54.504,12
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	€ 8.264,68
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	€ 24.000,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	€ 8.691,20
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	€ 114.618,40
<i>Totale Fondo</i>	€ 167.925,53
<i>Risorse da contrattare nel CI 2015</i>	€ 53.307,13

La parti convengono di destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 quantificate in € 53.307,13 ai seguenti istituti:

DESCRIZIONE	importo
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	3.800,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	49.507,13
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	

Le parti convengono che la somma complessiva di euro 3.800,00 destinata ad incentivare la Performance collettiva è destinata all'incentivazione della performance organizzativa del Settore Servizi alla persona impegnato nel progetto qualità servizi di trasporto scolastico. L'incentivo sarà erogato secondo i seguenti criteri:

- o l'erogazione di incentivi interesserà il personale di categoria B3 con il profilo di autista collaboratore specializzato impegnato nell'attività di trasporto scolastico;
- o ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore;
- o l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Responsabile del Settore Servizi alla persona produrrà una specifica relazione al Settore Personale e Organizzazione nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi individuali spettanti nei termini previsti con la deliberazione di Giunta numero 115 del 15 ottobre 2010.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

GAVAGNI TROMBETTA IRIS Presidente

iris trombetta

FIORINI ROBERTA Componente

GHIRELLI FABIO Componente

R.S.U. nelle persone di:

BARACANI ROBERTA

PAZZI CARLO

VALENTINI TIZIANO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA

F.P. CGIL

Antonella Pizzarello

ROBERTO BARONCELLI

CISL F.P.

Baroncelli Roberto

IRENE LEONI

F.P.L UIL

Irene Leoni

SERGIO MENEGATTI

DICCAP

Sergio Menegatti

ec

re c

DISCIPLINA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**Art. 1 - Finalità**

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. F) del CCNL del 1.4.1999, come successivamente integrata, avviene sulla base delle seguenti finalità:
 - a) riconoscere lo svolgimento di attività, che comportano responsabilità specifiche, svolte in maniera continuativa e non occasionale, che non sono assunte dagli altri lavoratori del servizio, di pari qualifica, comunque svolte all'interno di servizi retti da una posizione organizzativa o da un dirigente;
 - b) incentivare il personale ad assumere responsabilità e ad acquisire competenze specifiche, di interesse dell'ente, comunque all'interno dei compiti e delle mansioni proprie della qualifica professionale posseduta.
2. Le specifiche responsabilità non possono essere riconosciute indiscriminatamente ai lavoratori, né essere legate al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto.
3. Le specifiche responsabilità devono comportare lo svolgimento di compiti di un certo "spessore", con contenuti significativi e qualificanti, individuati secondo criteri di logica e ragionevolezza.

Art. 2 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica B

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica B può essere riconosciuta:
 - a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità.
2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:
 - € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a) e b) del c. 1;
 - € 900,00 in presenza di entrambe le tipologie di compiti di cui alle lett. a) e b) del c. 1.
3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

Art. 3 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica C (istruttore)

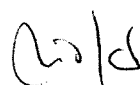
1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica C (istruttore) può essere riconosciuta:
 - a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
 - c) per la gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti e/o di più enti.
2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:
 - € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;
 - € 900,00 in presenza di almeno due tipologie di compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;
 - € 1.200,00 in presenza di tutte e tre le tipologie di compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;
3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

Art. 4 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica D (istruttore direttivo)

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica D (istruttore direttivo) può essere riconosciuta:




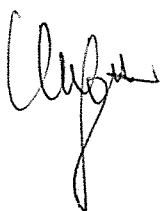




- a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
 - b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
 - c) per la gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti e/o di più enti;
 - d) per lo svolgimento di attività o la firma di atti, a seguito di delega del dirigente o del caposervizio, attribuita in base ad indirizzi dell'Amministrazione.
2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:
- € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
 - € 900,00 in presenza di almeno due tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
 - € 1.200,00 in presenza di almeno tre tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
 - € 1.800,00 in presenza di tutte e quattro le tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

Art. 5 - Processo

1. La contrattazione individua, nell'ambito del CCDI dell'anno precedente, il budget per il riconoscimento economico delle specifiche responsabilità. Il budget destinato all'istituto delle specifiche responsabilità può essere rivisto alla luce della consistenza del fondo nell'ambito della discussione generale sugli istituti oggetto di contrattazione integrativa annuale.
2. La Giunta definisce gli indirizzi ai quali i dirigenti (nel Comune di Faenza e nell'Unione) e i responsabili di servizio apicali (negli altri Comuni) devono attenersi nella formulazione delle proposte e la commissione di cui al c. 3 deve attenersi nel riconoscimento delle specifiche responsabilità.
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è approvato, di norma entro il 31/03 di ogni anno, da una commissione formata dal Coordinatore dell'Unione, in qualità di presidente, e dai Segretari generali dei Comuni che fanno parte dell'Unione.
4. Ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità, la commissione di cui al c. 3 prende in esame le proposte formulate dai dirigenti / responsabili di struttura organizzativa apicale. Le proposte devono illustrare le attività e le responsabilità che caratterizzano i compiti del lavoratore al quale si ritiene debbano essere riconosciute le specifiche responsabilità, con particolare riferimento alle tipologie di cui agli artt. 2, 3 e 4 che precedono, e precisando la peculiarità dell'attività e responsabilità rispetto all'attività e responsabilità degli altri lavoratori del servizio.
5. La commissione approva il riconoscimento delle specifiche responsabilità e determina l'importo da attribuire ai lavoratori, tenendo conto delle finalità espresse all'art. 1, delle tipologie di cui agli artt. 2, 3 e 4, delle proposte dei dirigenti, degli indirizzi della Giunta e del budget assegnato.
6. Il budget assegnato può essere utilizzato anche solo in parte, quando non ricorrano le condizioni per l'attribuzione di specifiche responsabilità in misura equivalente al medesimo budget.
7. Nel caso in cui il budget assegnato non sia sufficiente a fronteggiare il costo di tutte le specifiche responsabilità approvate dalla commissione, l'importo di tutte le posizioni riconosciute sarà proporzionalmente ridotto, al fine di rispettare il budget assegnato stesso.
8. Nello svolgimento del proprio compito, la commissione si avvale dell'istruttoria del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione. Il medesimo Servizio comunica ai dirigenti l'esito delle decisioni della commissione.
9. I dirigenti le cui proposte di attribuzione di specifiche responsabilità sono state approvate dalla commissione provvedono a formalizzare l'incarico. L'indennità spetta per il periodo stabilito nell'atto di incarico anche nel caso in cui, per motivi contingenti, il presente processo si concluda nel corso dell'anno. Nell'atto di incarico dovrà essere precisato che l'indennità potrà essere ridotta, a seguito della conclusione del processo di cui al presente articolo, ai sensi del c. 7 che precede.
10. Le proposte dei responsabili di settore e le assegnazioni di specifiche responsabilità disposte dalla commissione di cui al c. 3 che precede sono oggetto di informativa agli Amministratori, alle OOSS e



alle RSU, le quali potranno chiedere un incontro per le verifiche ritenute necessarie sull'esito delle
processo di attribuzione delle specifiche responsabilità.

Alps

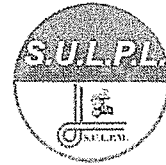
MR *FR* *H* *OR*

DESCRIZIONE	2014	2015
<i>Risorse stabili</i>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€ 110.728,36	€ 110.728,36
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	€ 12.252,16	€ 12.252,16
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 5.396,79	€ 5.396,79
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 6.827,19	€ 6.827,19
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	€ 1.148,16	€ 1.148,16
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	€ 1.100,00	€ 1.100,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	€ 14.188,98	€ 16.273,92
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-€ 6.166,80	-€ 6.166,80
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNO 2014	-€ 3.389,69	-€ 3.389,69
TOTALE RISORSE STABILI	€ 142.085,15	€ 144.170,09
<i>Risorse variabili</i>		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	€ 2.613,50	€ 2.613,50
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		€ 2.012,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 13.052,24	€ 13.052,24
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 5.973,72	€ 6.077,70
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 21.639,46	€ 23.775,44
TOTALE	€ 163.724,61	€ 167.925,53



Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali
Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.

S.U.L.P.M.
Sindacato Unitario Lavoratori Polizia Municipale e Locale
Segreteria Provinciale di Ravenna
Via Reale 203 - 48123 Mezzano (RA) cell. 335 7737158
fax n. 02 57760407; e-mail: ravenna@sulpi.it



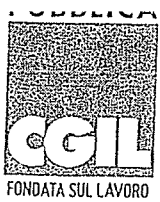
NOTA A VERBALE

La scrivente O.S., in merito ai contratti collettivi decentrati integrativi per l'anno 2015 dei comuni di Brisighella, Casola Valsenio, Castelbolognese, Riolo Terme e Solarolo intende precisare quanto segue:

Non si concorda con la decisione dell'amministrazione di non portare il limite delle presenze minime annuali dalle 1550 proposte alle 1500 ore annue richieste da Questa O.S. in quanto questo penalizza soprattutto chi fa qualche assenza in più di ferie e riposi, assenze già previste da precise disposizioni di Legge (Legge 104 ecc.)

I parametri previsti di 100/125/150, premiano in modo diversificato lavoratori che danno tutto quanto possono per raggiungere gli obiettivi proposti dall'Ente, lavoratori che in base alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto sono già stipendiati in modo differenziato.

Il Segretario Provinciale
Menegatti Sergio



PROVINCIA DI RAVENNA
Ravenna - Via Matteucci, 15 - Tel. 0544/244211 - Fax 0544/34192
Faenza - Via Chiarini, 12 - Tel. 0546/699611 - Fax 0546/699612
Lugo - Via Manfredi, 42 - Tel. 0545/913011 - Fax 0545/34483
Codice Fiscale 92043210399 E-Mail: ra.fp@er.cgil.it
sito: www.fpcgilra.it

NOTA A VERBALE

La Fp Cgil pur esprimendo un giudizio positivo per il risultato economico raggiunto nella contrattazione decentrata per quanto riguarda l'istituto della produttività che sarà erogata negli enti della Romagna Faentina in confronto con l'anno 2014, esprime tuttavia la propria insoddisfazione per il mancato accoglimento della richiesta avanzata con nota inoltrata dalla scrivente O.S in data 24 ottobre 2015 al fine di attivare per l'anno 2015 le progressioni economiche nella categoria d'appartenenza. La Fp Cgil esprime disappunto per la mancata volontà politica di intraprendere per l'anno 2016 un percorso condiviso per attivarle. Nel ritenere che le progressioni sono uno strumento di valorizzazione delle competenze del personale, la Fp Cgil è formalmente impegnata a continuare la propria battaglia politica finalizzata a rimuovere gli ostacoli e le resistenze in tutti gli enti facenti parte dell'Unione Faentina sino alla realizzazione di un accordo che impegni le parti a perseguire questo importante obiettivo.

Cristina Rosamilia
FP CGIL Ravenna
AA.LL Bassa Romagna
Via Manfredi, 42 – Lugo
340 7070432



DICHIARAZIONE A VERBALE DI CISL FP E UIL FPL

Allegata ai CCDI 2015 degli Enti della Romagna Faentina

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, a conclusione delle trattative inerenti i fondi degli Enti della Romagna Faentina, esprimono soddisfazione per l'esito delle stesse, frutto in particolare dell'impegno e delle sollecitazioni prodotte da chi ha seguito con costante presenza ai tavoli il confronto con la Delegazione di parte pubblica.

In particolare si riconoscono gli sforzi compiuti dagli Enti per implementare le risorse variabili dei fondi, al fine di corrispondere un giusto riconoscimento al personale fortemente impegnato nell'erogazione dei servizi, in condizioni che con il passare del tempo risultano sempre più difficoltose, e nella realizzazione del processo di Unione avviato ad inizio 2015; tale impegno ha altresì consentito di consolidare un tetto di riferimento favorevole per i fondi degli anni futuri.

Sul versante dell'utilizzo delle risorse destinate alla valorizzazione del personale, CISL FP e UIL FPL auspicano che possa essere al più presto avviata una discussione seria e produttiva in tema di Progressioni Orizzontali; a nulla infatti giovano le posizioni precostituite, né da parte sindacale quando si assumono posizioni solitarie e generalizzate, copiate da altre realtà, prima ancora di conoscere l'entità dei fondi ed anzi senza nemmeno poi seguire la discussione relativa alla loro implementazione ed al loro stato complessivo, né da parte pubblica quando prima ancora che il confronto si sia minimamente sviluppato viene annunciata una indisponibilità a valorizzare questo istituto contrattuale; il tutto in un contesto già difficile per la ristrettezza dei tempi dedicabili alla trattativa.

Al di là di ogni facile annuncio, CISL FP e UILFPL ritengono che da subito vada avviata una concreta discussione nel merito, a partire dalle reali entità delle risorse fisse disponibili nei fondi dei diversi Enti, e che tenga conto della peculiare situazione di progressivo conferimento di funzioni, personale e risorse all'Unione, individuando se del caso anche idonei strumenti regolamentari, comuni a tutti gli Enti, a garanzia di equità di trattamento, nel tempo, per tutto il personale.

CISL FP

Roberto Baroncelli

UIL FPL

Irene Leoni