



Città di Castel Maggiore
Provincia di Bologna

Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-2005
Parte economica 2015

in data 14/06/2016, presso la sede dell'Amministrazione comunale di Castel Maggiore (BO) si sono riuniti i Sigg.

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Monica Tardella

Dott. Alberto Di Bella

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U.

FP CGIL : Maurizio Serra

FPS CISL: Kevin Ponzoli

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo:

TITOLO 1

NORME GENERALI, RISORSE E PREMIALITA'

ART. 1. OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto disciplina le risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità. La sua validità si estende dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2015 per la parte normativa e per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Castel Maggiore a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche mediante somministrazione, ha diritto al riconoscimento delle indennità legate alla funzione (rischio, turno, reperibilità) in misura proporzionale al servizio svolto, mentre partecipa alla ripartizione degli incentivi legati alla performance in presenza di un rapporto di lavoro almeno semestrale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal presente CCDI fatta salva la definizione di accordi per acquisire dall'altra Amministrazione gli elementi di valutazione della prestazione individuale.
4. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2015, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

ART 2. CONTROVERSIE E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta salvo impedimenti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, a titolo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 3. CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione.
3. Eventuali risorse variabili aggiuntive finanziate ai sensi dell'art. 15 comma 5 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", "risparmi di gestione", o altri istituti analoghi sono erogabili mediante specifici accordi in sede di ripartizione annua delle risorse, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa citata.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

ART. 4 - SISTEMA INCENTIVANTE

1. Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dall'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.
2. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.
3. A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

ART. 5 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le parti convengono, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, di rinviare al 2016 la valutazione rispetto a possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni orizzontali, qualora se ne verificassero le condizioni.

TITOLO II SISTEMA DELLE INDENNITA'

ART. 6 – PRINCIPI GENERALI

1. Le indennità previste dal presente Titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Il Dirigente/Responsabile individua gli aventi diritto rispetto alla percezione delle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo.
3. L'erogazione di due o più indennità in capo allo stesso soggetto è consentita solo qualora non attenga alla medesima fattispecie.
4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, e sono proporzionate sulla base della presenza in servizio.
5. Le indennità derivanti dalla rilevazione presenze mensili vengono erogate nel secondo mese successivo a quello di riferimento. Le indennità da erogare a consuntivo dell'esercizio saranno oggetto di liquidazione immediatamente dopo la conclusione del processo di quantificazione delle risorse e delle verifiche da parte dei revisori e dell'OIV

ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/9/2000, nella misura massima di € 30,00 mensili in base ai giorni di servizio prestati mensilmente
2. I fattori di rischio rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuati nei seguenti:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro legate a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature.
3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati, valida fino al verificarsi di diverse condizioni lavorative. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure professionali per le quali l'indennità è riconoscibile:
- Addetti manutenzione e verde

Art. 8 - INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO FESTIVO

1. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.

Art. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- valori maneggiati su base annua pari o superiore ad €. 6.001,00: indennità di €. 1,55 al giorno
 - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 3.001,00 ed €. 6.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
 - valori maneggiati su base annua inferiore ad €. 3.000,00 indennità €. 0,50 giornaliera
3. L'ammontare annuo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dai subagenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.
4. Non è comunque erogabile l'indennità qualora la remunerazione risultante dall'applicazione del presente articolo risulti superiore a un quinto delle somme maneggiate.

Art. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità è istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio ed è limitato ad un numero massimo di 6 servizi mensili con presenza

continuativa 13.00-07.00 dei giorni feriali e per l'intera giornata della domenica e dei giorni festivi.

2. Per la disciplina e la remunerazione della reperibilità si rimanda a quanto disposto dai vigenti CCNL. L'erogazione avviene sulla base dei calendari di presenza in turno di reperibilità, predisposti mensilmente dal Settore di riferimento e trasmessi al Servizio personale.
3. Il servizio di reperibilità è esteso in forma temporanea anche al personale dipendente che in occasione dello sciopero è reperibile sulla base del contingente previsto dal vigente accordo sui servizi minimi essenziali. La reperibilità è remunerata con l'indennità prevista contrattualmente e per il numero di ore corrispondenti alla durata della reperibilità.

ART. 11 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (Art. 17 co. 2 lett. f)

1. L'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità spetta alle figure professionali corrispondenti alle seguenti fattispecie:
 - a) ai responsabili di Servizio o di squadre formalmente individuati
 - b) ai dipendenti incaricati di funzioni sostitutive, mediante attribuzione di mansioni superiori, con responsabilità procedimentali e di risultato;
 - c) ai dipendenti cui è affidata formalmente la titolarità di gruppi di lavoro o di progetti finalizzati a obiettivi specifici a tempo determinato
2. Tra i ruoli così individuati si individua la graduazione delle indennità da 500 a 2.500 euro (art. 36 del CCNL 22/1/2004) in relazione alla valutazione dei seguenti elementi, dei quali vengono specificati i criteri riportati nelle tabelle sottostanti:

Punti	Indicatore
Fino a 30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
Fino a 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
Fino a 20 punti	ENTITÀ DEL BUDGET ASSEGNATO
Fino a 20 punti	ENTITÀ ED ARTICOLAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO O DELLA SQUADRA COORDINATA

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
30	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

25	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
15	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Punti	ENTITÀ DEL BUDGET ASSEGNATO
20	Oltre 500.000 euro
15	Da 100.000 euro a 500.000 euro
10	Fino a 100.000 euro

Punti	ENTITÀ' ED ARTICOLAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO O DELLA SQUADRA COORDINATA
20	Coordinamento di più di 7 persone
15	Coordinamento da 4 a 7 persone
10	Coordinamento fino a 3 persone

3. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Dirigente/Responsabile competente.
4. L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

ART. 12 - COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett. i)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate, è prevista una indennità nella misura massima prevista dal CCNL, pari a €. 300,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile (lorda)
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 25,00
Responsabile di tributi	€ 25,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 25,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 25,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità viene erogata a consuntivo al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008

Art. 13 - INDENNITA' DI DISAGIO

1. Ai dipendenti di Categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile come indicata per ciascuna casistica.
2. Si individua la fattispecie dell'**orario disagiato**. Il compenso è quantificato in € 30 mensili qualora l'orario di lavoro abbia un'articolazione sistematicamente disagiata (es. orario "spezzato", rientri serali e/o festivi, ecc.).
3. E' altresì riconosciuta, in via sperimentale, un'indennità di 30 € su base mensile per il personale URP che in via continuativa svolge attività di ricevimento del pubblico.
4. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di disposizione del Dirigente/Responsabile con la quale dà atto dell'effettiva assegnazione alle attività disagiate di cui sopra.

Art. 13 – PROGETTO PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2015

1. Si concorda la definizione di un incentivo specifico di produttività in relazione ai piani di lavoro del Settore gestione del Territorio con le caratteristiche sotto riportate:

PROGETTO "SERVIZIO EMERGENZA GHIACCIO DAL 1/12/2015 AL 15/3/2016		
1	Fonte normativa	Art. 17 c. 4 Contratto Collettivo 1/4/1999
2	Anno finanziario di riferimento	16/12/2014-15/03/2015
3	Importo del Progetto	La spesa massima per l' attivazione del progetto è di euro 3.000 per il servizio ghiaccio a cui partecipano n. 2 persone, a cui aggiungere oneri ed irap.
4	Natura	Progetto specifico finalizzato ad incentivare le prestazioni rese dal personale del Settore Gestione del Territorio in caso di ghiaccio nelle ore diurne/notturne
5	Ambito di attuazione	Gestione infrastrutture viarie
6	Responsabile del Progetto	Responsabile del Servizio LLPP/Manutenzione/Ambiente
7	Dipendenti Comunali	N. 2 dipendenti a tempo indeterminato

	Interessati al progetto	
8	Descrizione sintetica del progetto	garantire il pronto intervento nell'eventualità della presenza di ghiaccio sulle strade comunali e nel contempo la continuità del servizio qualora le circostanze climatiche lo rendessero necessario. L'attività del servizio viene esplicitata mediante: · il monitoraggio delle previsioni del tempo; · l'individuazione e la programmazione delle zone di intervento; · l'individuazione di eventuali punti critici in collaborazione con la Polizia Municipale e la Protezione Civile; · monitoraggio continuo e coordinamento degli interventi con la Protezione Civile e con i mezzi delle aziende esterne; · la salatura delle strade; SI RIMANDA AD UNA MAGGIORE ARTICOLAZIONE DEL SERVIZIO ATTRAVERSO APPOSITI ATTI DEL RESPONSABILE DEL PRESENTE PROGETTO
9	Obiettivi del progetto	Garantire il servizio ghiaccio e il coordinamento del servizio di spargimento sale svolto dai contoterzisti in qualsiasi momento si presenti la necessità, anche al di fuori del normale orario di lavoro nonché verificare la percorribilità della rete viaria provvedendo eventualmente all' apposizione di una idonea segnaletica stradale provvisoria per la regolamentazione del traffico veicolare
10	Risultati attesi	Garantire la tempestività nell' attuazione del servizio di antighiaccio in termini di ottimizzazione dell' impegno dei mezzi e delle risorse a disposizione al fine di mettere rapidamente in sicurezza le strade e di permettere ai cittadini l' accesso ai servizi pubblici.
11	Indicatori di risultato	Numero interventi effettuati, che tengano conto anche della qualità dell' attività di verifica e controllo nei confronti delle imprese impegnate nell' appalto di pulizia stradale invernale
12	Modalità di erogazione del progetto	Il compenso stabilito per la realizzazione del progetto sarà corrisposto ai dipendenti a tempo indeterminato partecipanti al progetto sulla base delle seguenti griglie: Ghiaccio diurno euro 800 fino a n. 4 interventi Ghiaccio notturno euro 800 fino a n. 4 interventi Ghiaccio diurno euro 1050 fino a n. 8 interventi Ghiaccio notturno euro 1050 fino a n. 8 interventi Ghiaccio diurno euro 1300 oltre n. 8 interventi Ghiaccio notturno euro 1300 oltre n. 8 interventi Coordinatore euro 280 fino a n. 4 interventi Coordinatore euro 340 fino a n. 8 interventi Coordinatore euro 400 oltre n. 8 interventi

Castel Maggiore 14/6/2016

La delegazione di parte Pubblica	La delegazione di parte Sindacale
FIRMATO:	FIRMATO:
Dott.ssa Monica Tardella	le RSU
Dott. Alberto Di Bella	FP CGIL Maurizio Serra
	PS CISL Kevin Ponzoli