



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

In esecuzione alla deliberazione Giunta comunale n. 37 del 26/04/2016 immediatamente esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione;

in data 11/5/2016, presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica:

- Dott. Mario Criso

Delegazione trattante di parte sindacale:

- RSU:
- FP CGIL: Maurizio Serra

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 fino al 31/12/2015 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 Pieve di Cento 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
 - prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio ed esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive.
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, elettricisti, operai, cantonieri.

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



2. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL:
per l'anno 2015 non risultano servizi che prestino attività lavorativa per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale.

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 €. 0,52 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, ove istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili.
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.

L'istituto è attivato dall'Ente limitatamente al seguente servizio:

- Reperibilità anagrafe e stato civile:
n. 1 dipendente reperibile in caso di festività consecutive in ogni giorno di festività successivo al primo.

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

L'indennità compete per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte delle categorie B e C e D non titolare di posizione organizzativa.

Il compenso viene liquidato annualmente a consuntivo, previa nomina e disposizione di liquidazione da parte del responsabile di area/settore.

categoria	Tipologia del compito/responsabilità	Importo	Condizioni
D1 D3	Responsabilità di servizio La posizione viene preventivamente "pesata" secondo criteri adottati per la pesatura delle APO opportunamente semplificati.	Da 1.200,00 a 1.500,00 €/anno Rapportato ai mesi di servizio	Formale nomina o assegnazione
C	Responsabilità di servizio	1.200,00 €/anno Rapportato ai mesi di servizio	Formale nomina o assegnazione
D1 C	Funzioni vicarie di APO	1.200,00 €/anno Rapportato a mese di funzione vicaria	Effettivo svolgimento della funzione vicaria per assenza o assegnazione di funzioni
B1 B3 C	Coordinamento di squadre di lavoratori	1.000,00 €/anno Rapportato a mese di servizio	
B3	Assegnazione di specifiche responsabilità di collaborazione con assegnazione di mansioni aggiuntive	500,00 €/anno Rapportato a mese di servizio	

Le presenti disposizioni sono confermate in via transitoria per l'anno 2015 e le parti si impegnano a ridefinire il presente istituto.



Nel caso di esercizio di compiti di contemporanea responsabilità di più servizi, la misura della indennità di cui al presente articolo sarà incrementata sino alla misura massima prevista dal CCNL, alle medesime condizioni di formale assegnazione o nomina.

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

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.
6. Considerata la natura della presente indennità la stessa viene riconosciuta alle medesime condizioni anche per l'anno 2014.

Art. 13- INDENNITA' DI DISAGIO

1. Ai dipendenti di Categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrato, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità come indicata per ciascuna casistica.



2. Si individua la fattispecie dell'**orario disagiato** qualora l'orario di lavoro abbia un'articolazione sistematicamente disagiata (es. orario "spezzato", rientri serali e/o festivi, ecc.) relativamente ai seguenti servizi:

URP

E' riconosciuta un'indennità di disagio pari a € 30,00 su base mensile in relazione all'effettiva presenza, per il personale URP che in via continuativa svolge attività di ricevimento del pubblico anche con orario articolato in relazione all'apertura del servizio.

Stazione ecologica

E' riconosciuta un'indennità di disagio annua lorda pari a euro 300,00 per particolare orario pomeridiano effettuato da n. 1 operatore individuato annualmente dal responsabile di settore incaricato in via continuativa dell'apertura della stazione ecologica.

Pronto intervento

- per l'attività di PRONTO INTERVENTO, a chiamata, di personale non in reperibilità sarà liquidato un gettone di € 20,00 per ogni intervento;
 - per l'attività prestata in giorno festivo per MATRIMONI CIVILI, sarà liquidato un gettone di € 45,00 per ogni matrimonio.
3. 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. 14 – PROGETTO PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2015

Per l'anno 2015 le risorse residue pari a circa € 18.600,00 sono destinate alla produttività e ripartite in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente che prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.

Allegati:
utilizzo risorse anno 2015



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

Provincia di Bologna



Pieve di Cento , 11/5/2016

Delegazione di parte pubblica

f.to: Il Presidente Dott. Mario Criso

Delegazione trattante di parte sindacale

f.to: le RSU

f.to Maurizio Serra – FP CGIL