



COMUNE DI BENTIVOGLIO

PROVINCIA DI BOLOGNA

Ipotesi di accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-2005 CCDI Parte economica 2013

In esecuzione alla deliberazione Giunta comunale n. 75 del 08/05/2014, immediatamente esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione;

in data 15/05/2014, 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:

Angelicola Elisabetta

Antolini Greta

Ravagli Raffaella

Righetti Gianni

FP CGIL: Carati Paolo

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 31/12/2013 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 Bentivoglio 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 2013, 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 stanziati 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 che, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, non si dia luogo a progressioni orizzontali in vigenza delle limitazioni di cui all'art.9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto, 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/NDV.

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 di lavoro che comportano 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
 - Addetti cucine
 - Assistente sociale
 - Messo comunale notificatore

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, non titolare di Posizione organizzativa, 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.

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:
 - Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
 - Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
 - Responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
 - Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
2. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punto da parte del Dirigente/Responsabile competente.
3. Dall'anno 2013 la misura dell'indennità viene così rideterminata:
 - Presenza contestuale di 5 fattispecie = importo € 600,00
 - Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie = importo € 500,00
 - Presenza contestuale di almeno 2 fattispecie = importo € 300,00
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 qualifiche di:
 - Ufficiale di stato civile
 - Ufficiale di anagrafe
 - Ufficiale Elettorale

è prevista una indennità annua nella misura massima prevista dal CCNL graduata nel modo seguente:

- titolarità di tre deleghe: € 300,00
 - titolarità di due deleghe in forma piena: € 250,00
 - titolarità di due deleghe in forma parziale: € 200,00
2. 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.
 3. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
 4. 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 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:

Servizio Cultura Sport Tempo Libero Turismo

Personale interessato: Animatore Culturale, compenso annuo 336,00 da rapportare alle giornate di effettiva presenza in servizio

Servizi Demografici e Stato Civile

nelle seguenti ipotesi: 1) prestazione di servizio in giornate feriali al di fuori dell'orario normale di lavoro, previa valutazione del Responsabile del Servizio, qualora vi sia un intervallo di 30 min. fra la fine dell'orario di lavoro e il richiamo in servizio; 2) prestazione di servizio in giornate festive e prefestive.

La misura dell'indennità viene determinata nelle seguenti misure:

per l'ipotesi n. 1: € 36 (per ciascuna entrata in servizio)

per l'ipotesi n. 2: € 47 (per ciascuna entrata in servizio)

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 – PROGETTI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2013

Si concorda la definizione dei seguenti incentivi specifici di produttività:

1. in relazione al progetto di miglioramento servizi "Coordinamento pedagogico di zona anno 2013" finanziato con risorse ex art. 15 comma 5° CCNL 1/4/99 del valore di € 300,00 che si allega. Lo stesso è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 157/2013.

2. in relazione ai piani di lavoro del III settore Tecnico urbanistico manutentivo come da progetto "Piano di pronto intervento anno 2013" del valore di € 2.514,00 che si allega.

Si concorda infine di destinare le risorse residue dell'anno 2013 paria circa 6.500,00 ad incentivi di produttività collettiva in relazione agli obiettivi assegnati e ai piani di lavoro di ciascun Settore.

Allegati. N. 2

-progetto Settore tecnico

- fondo anno 2013

COMUNE DI BENTIVOGLIO
PROPOSTA DI PROGETTO DI MIGLIORAMENTO SERVIZI
ANNO 2013

Titolo progetto: Piano pronto intervento

Proponente (singolo settore o gruppo)	III settore – tecnico urbanistico manutentivo
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	<p>Negli ultimi anni è aumentata la consapevolezza che Bentivoglio presenta un territorio a rischio di fenomeni calamitosi naturali eccezionali quali terremoti e alluvioni, ma anche ricorrenti avversità atmosferiche concentrate nel periodo invernale che impongono la necessità di garantire la pubblica sicurezza della cittadinanza e della viabilità .</p> <p>La difficoltà nell'organizzazione dei servizi è acuita dall'impossibilità di prevedere con sufficiente anticipo i fenomeni meteorologici e della varia natura degli effetti prodotti dagli stessi che vanno dal disagio al pericolo vero e proprio.</p> <p>Tale situazione comporta ovviamente un diverso livello degli interventi richiesti.</p>
Descrizione obiettivo primario del progetto	<p>L'obiettivo è ovviamente quello di limitare i disagi alla cittadinanza ed alla circolazione stradale che derivano dall'azione degli eventi meteorologici invernali e non solo quali neve, basse temperature, formazione di ghiaccio ma anche situazioni anomale che possono verificarsi durante tutto il corso dell'anno legate principalmente a precipitazioni piovose che causano allagamenti delle aree depresse del territorio e della relativa viabilità .</p> <p>Lo scopo del presente progetto è assicurare la verifica di situazioni emergenziali a cui potrebbe essere soggetto il territorio mediante l'ausilio del personale in forza al servizio manutenzioni senza alcun aumento di unità ma facendo leva sulla disponibilità del personale stesso di prestare servizio oltre il normale orario di lavoro in caso di necessità .</p>
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	<p>Il progetto si prefigge di raggiungere diversi risultati ed in particolare:</p> <p>Organizzare uomini e mezzi in modo tale che gli stessi siano in grado di assicurare il servizio senza compromettere le normali attività di istituto che vengono ordinariamente svolte.</p> <p>Garantire la presenza continuativa di personale in occasione di situazioni emergenziali che possa coordinare e raccordarsi con la locale associazione di volontari della protezione civile;</p> <p>Garantire un costante aggiornamento dell'evoluzione della situazione ai referenti</p>

	tecnici ed istituzionali.
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	Non sono previste maggiori entrate.
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	Il servizio esternalizzato imporrebbe un maggiore onere derivante dalla necessità di sostenere i costi della reperibilità per almeno €. 12.500 annui e di intervento pari ad almeno €. 110 ora per squadra di operai impiegata.
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	€. 2.514,00
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Tutto il personale esterno dell'ufficio e l'assistente tecnico – in totale 5 dipendenti come da allegato 1)
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€. 2.514,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Verifica mediante fogli di attivazione dell'intervento riportante la data della prestazione, il motivo della chiamata e la durata della stessa.
Fasi e tempi di realizzazione	Per tutto l'anno 2013 disponibilità all'espletamento delle prestazioni di protezione civile mediante pronto intervento sulla base della chiamata del responsabile dell'ufficio o suo delegato.
Termine finale	31/12/2013

Allegato 1)

PROGETTO DISPONIBILITÀ	quota fissa annua	n. interve nti € 40	n. interventi € 60	n. interventi € 75	max costo cad	quota variabile con interventi
RIGHETTI GIANNI		4	3	2	490,00	490,00
BONINI FRANCO	336	1	1	1	175,00	511,00
DALLA VALLE ITALO	336	2	1	1	215,00	551,00
ROTIROTI SALVATORE	336	2	1	1	215,00	551,00
CARIANI MATTEO	336	0	0	1	75,00	411,00
	1344	9	6	6	1170,00	2.514,00

IL RESP.LE SETTORE TECNICO

COMUNE DI BENTIVOGLIO		FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013	
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE	
Fondo storico	38.441,10		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)			
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	10.383,61		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	8.324,56		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	4.413,24		
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	8.005,11		
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	69.567,61		54.362,44
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	5.631,88		
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	4.541,84		
Art. 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	4.765,67		
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	6.394,21		
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito RG	-5.845,82		
DECURTAZIONE "ZANETTO" personale trasferito RG	-5.294,92		
ulteriore decurtazione peo 2009	0,00		
RISORSE STABILI anno 2010	79.760,48		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-2.038,96		
TOTALE	77.661,52		
DECURTAZIONE parte stabile LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)			
TOTALE RISORSE STABILI	77.661,52		76.833,83
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3			
Art. 15 c. 2 CCNL 14/89 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.			1.225,00
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	300,00		3.600,00
Risparmi lavoro straordinario una tantum - anni 2009-2011	12.748,48		336,00
			470,00
			2.514,00
			300,00
Recupero evasione ICI anno 2012 CC sez. Riunite n. 51 del 4/10/11 (stanziato 2010 euro 7.000 - % riduzioni)	6.815,79		6.815,79
TOTALE	19.864,27		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-572,86		
TOTALE	19.291,41		
DECURTAZIONE parte variab LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)			
TOTALE RISORSE VARIABILI	19.291,41		
TOTALE RISORSE STABILI VARIABILI ANNO 2013	96.952,93		
TETTO MAX ANNO 2013 (fondo anno 2010 + riduzioni L.122/10)	98.857,18		
ALTRE RISORSE			
Risorse residue da anno precedente	1.671,55		

TOTALE RISORSE VARIABILI		20.962,96	USCITE PARTE VARIABILE		21.790,65
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA			SPESA A DESTINAZIONE VINCOLATA		
Progettazione D.Lgs 163		10.000,00	Progettazione D.Lgs 163		10.000,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		10.000,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA		€ 10.000,00
TOTALE COMPLESSIVO		108.624,48	TOTALE COMPLESSIVO		108.624,48