



**COMUNE DI GALLIERA**  
*Provincia di Bologna*

---

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

In esecuzione alla deliberazione Giunta comunale n. 49 del 21/05/2014, immediatamente esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione;

in data 23/05/2014, presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica

Dott. ssa Marilia Moschetta

Delegazione trattante di parte sindacale:  
Rsu:

Farnè Sandra

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 Galliera 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 vigore 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 rese con frequenti spostamenti sul territorio;
  - prestazioni di lavoro rese con frequente esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive.
3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti/Responsabili 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
  - Collaboratori/Operatori tecnici
  - Collaboratori scolastici/ausiliari
  - Assistente sociale
  - Funzioni di messo comunale

#### **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.

I servizi che prestano attività lavorativa per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale sono i seguenti:  
scuola materna e nido dell'infanzia limitatamente al personale ausiliario.

#### **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 superiore ad €. 6.000,00: indennità di €. 1,50 al giorno
  - valori maneggiati su base annua fino a €. 6.000,00 indennità €. 1,00 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 di cat. D corrispondenti alle seguenti fattispecie:
  - Direzione di gruppi o squadre di lavoro
  - Grado di autonomia e di responsabilità nella gestione dell'istruttoria dei procedimenti
  - Rilevanza multidisciplinare e diversificazione dei procedimenti gestiti
2. Tra i ruoli così individuati si individua la graduazione delle indennità da 1.600 a 1.800 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:
3. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Dirigente/Responsabile competente, da 1 a 10 così individuato:

Fattore	Attività	Punti
1	Direzione di gruppi o squadre di lavoro composte da n. 1 figura	3
	Direzione di gruppi o squadre di lavoro composte da n. 2 figure	

	Direzione di gruppi o squadre di lavoro composte da n. 3 figure o più	5 10
2	Mansioni di responsabilità formalmente attribuite e/o delegate	10
3	Fino a due servizi gestiti	5
	Oltre due servizi gestiti	10

Al punteggio così definito verranno ricondotte le seguenti fasce di quantificazione economica dell'indennità:

Fino a 19 punti	€ 1.600
Da 20 a 25 punti	€ 1.700
Da 26 a 30 punti	€ 1.800

La particolare responsabilità è altresì riconosciuta alla figura del "capo squadra operai" formalmente individuato dal Responsabile del Settore Tecnico, cui corrisponde un'indennità annua pari a € 500,00.

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 responsabilità di seguito indicate, è prevista una indennità nella misura massima prevista dal CCNL, pari a € 150,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità mensile (lorda)</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 12,50
Ufficiale elettorale	€ 12,50
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 12,50
Responsabile di tributi	€ 12,50
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 12,50
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 12,50

3. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili fino a un massimo di due funzioni sopraindicate, mentre non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie lett i e f 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 al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008

### **Art. 13 – PROGETTI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2013**

---

Si concorda la definizione:

1. di un incentivo specifico di produttività in relazione ai piani di lavoro dei Settori: Gestione del Territorio (progetto neve e ghiaccio e progetto pronto intervento) e Servizi alla Persona (progetto “continuità”) con le caratteristiche riportate nell'allegato;
2. di un incentivo collettivo di produttività in relazione al particolare coinvolgimento, nei rispettivi ambiti di competenza, della struttura organizzativa dell'Ente nei servizi di emergenza attivati conseguentemente agli eventi sismici del maggio 2012 come da indirizzi ed integrazione risorse disposti con deliberazione Giunta comunale n.118/2013. Tali risorse pari a € 15.000,00 sono state suddivise tenendo conto del numero dei dipendenti, della partecipazione e dell'apporto individuale rispetto alle attività e prestazioni nei diversi periodi. In allegato prospetto con criteri di riparto.

All. anno 2013

- progetti
- fondo risorse 2013