



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

---

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

In esecuzione alla deliberazione Giunta comunale n. 20 del 16/03/2016, immediatamente esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione;

in data 11/05/2016 presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Delegazione di parte pubblica

- Fausto Mazza - Presidente
- Componenti:  
Alberto Di Bella  
Catia Pirani  
Rossana Imbriani

Delegazione trattante di parte sindacale:

- Rsu
- FP CGIL: Maurizio Serra

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



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

---

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

**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 sia per la parte normativa che 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 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 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, 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.

## **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, 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
  - 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.

Per l'anno 2015 non si prevedono 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 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	5
	Direzione di gruppi o squadre di lavoro composte da n. 3 figure o più	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)**

- 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.
- 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

- 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 art 15 c2 anno 2015**

Si concorda la definizione dei seguenti incentivi specifici di produttività:

progetto "Neve e ghiaccio" del valore di € 1.200,00

progetto "Pronto intervento" del valore di € 585,00

Per l'anno 2015 le risorse residue pari a circa € 8.500,00 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.

Galliera li 11/05/2016

Per la parte Pubblica

f.to Fausto Mazza – Presidente

Per la parte Sindacale

f.to Maurizio Serra - FP CGIL

f.to Alberto Di Bella – componente

f.to le RSU

f.to Catia Pirani - componente

f.to Rossana Imbriani - componente

**PROGETTI FINANZIATI CON RISORSE DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 2° CCNL 1/4/99  
ANNO 2015**

<b>PROGETTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Personale coinvolto</b>	<b>Compenso</b>
Neve e ghiaccio	Periodo: da gennaio a marzo e mese dicembre dell'anno di riferimento. Il progetto nasce dalla frequente necessità di poter chiamare in servizio fuori dal normale orario di lavoro nonché di anticipare l'orario di entrata del personale per l'esigenza di effettuare lo spargimento del sale in caso di ghiaccio e lo sgombero della neve.	Personale esterno squadra operai: - n.3 dipendenti Personale amministrativo servizi tecnici: -n.1 dipendente	Il compenso remunera la disponibilità del dipendente ad essere chiamato in servizio fuori dal normale orario di lavoro e/o ad anticipare l'orario di entrata in servizio . E' determinato da: quota fissa € 75,00 mensili  Costo annuo: <b>€ 1.200,00</b>
Pronto intervento	Il progetto si realizza nella chiamata in servizio fuori del normale orario di lavoro per urgenze di pronto intervento comprese neve e ghiaccio Coordinatore: capo operaio	Personale esterno squadra operai: - n.3 dipendenti Personale amministrativo servizi tecnici: -n.1 dipendente	Previsione di un gettone a chiamata per effettiva presa di servizio oltre l'eventuale straordinario € 35,00 diurne € 45,00 chiamate notturne e festive  Costo annuo: <b>€ 585,00</b>

**COMUNE DI GALLIERA**

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015**

<b>RISORSE PER IL FINANZIAMENTO</b>		<b>UTILIZZO DEL FONDO</b>	
<b>RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04</b>		<b>USCITE PARTE STABILE</b>	
Fondo storico	66.304,99		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	127,05		
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	8.649,36		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	8.980,30		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	5.132,86		
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi <b>con aumento dotazioni organiche</b>	0,00		
<b>Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)</b>	<b>89.194,56</b>	<u>Progressioni orizzontali storico</u>	32.435,39
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	6.250,00	<u>Indennità di comparto</u>	9.171,00
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	5.040,00		
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	4.444,17	Rischio	1.222,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	0,00	Maneggio valori	675,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito	-6.948,66	Indennità URP - stato civile (lett. i)	740,00
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito	-3.781,35		
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito SE.RA	-737,79		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito SE.RA	-909,77		
<b>RISORSE STABILI anno 2010</b>	<b>92.551,15</b>		
RIA personale cessato 2011-2014	3.376,88		
Decurtazione RIA pers. cessato 2011-2015	-3.376,88		
RIA personale cessato 2015 (rateo)	0,00		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale SOCIALI trasferito all'Unione il 1/1/2015	-31.340,49		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) storico 2014	-11.783,52		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>49.427,15</b>	<b>USCITE PARTE STABILE</b>	<b>44.243,39</b>

<b>RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3</b>	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	9.199,51
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi <b>SENZA</b> aumento dotazioni organiche	
Recupero evasione ICI anno 2012	1.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>10.199,51</b>
<b>ALTRE RISORSE</b>	
Risorse residue da anno precedente	2.695,81
Risparmi lavoro straordinario 2013	2.498,39
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>15.393,71</b>
<b>RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	
Progettazione interna	0,00
<b>TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>64.820,86</b>

<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	
Indennità part. responsabilità (lett. f)	9.200,00
Progetto neve ghiaccio	1.200,00
Progetto pronto intervento	585,00
Recupero evasione ICI anno 2012	1.000,00
compensi incentivanti produttività	€ 8.592,47
<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	<b>20.577,47</b>
<b>SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	
Progettazione interna	0,00
<b>TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>64.820,86</b>