

# **Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-2005 CCDI Parte economica 2014**

In esecuzione alla deliberazione Giunta n. 47 del 12/05/2015

## **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 per la parte normativa e fino al 31/12/2014 per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Unione Reno 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, maggiorazioni orarie, reperibilità, indennità personale educativo scolastico) 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 2014, 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'Ente.
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'Ente, 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:
  - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri.
  - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti
  - Esposizione a rischio di precipitazione o urto
  - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
  - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di conduzione di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle cucine;
  - 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:
  - Operatori di polizia municipale motociclisti adibiti continuativamente e prevalentemente al nucleo motociclisti;
  - Autista scuolabus e collaboratore tecnico
  - Esecutore e Collaboratore di cucina
  - Assistente sociale

## **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:

#### **POLIZIA MUNICIPALE**

dal 01/03/2012 è vigente il nuovo orario di servizio e reperibilità come da indirizzi della Giunta Unione con deliberazione n. 44 del 13/12/2011 e disposizione operativa del Comandante n. 3/2012 ovvero:

indennità di turno: a favore di tutti i componenti del corpo di PM non titolari di P.O.

(giorni feriali n. 3 turni 7,00-00,30 contingente n. 1 Ufficiale e 3 agenti )

(giorni festivi n. 1 turno 7,00-13,00 contingente n. 1 Ufficiale e 2 agenti )

È previsto il servizio in occasione delle manifestazioni o degli eventi organizzati sui territori degli otto comuni dell'Unione, per i quali è ritenuta necessaria la presenza di personale della PM, con aliquote di personale ed orario di servizio modulati alle effettive esigenze dell'evento. Questi servizi saranno programmati secondo modalità e tempistica previste dal vigente Regolamento del Corpo Unico, fatti salvi eventi imprevisi cui si farà fronte in prima battuta con il ricorso alla disponibilità volontaria.

#### **SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI SCUOLA MATERNA E ASILO NIDO**

Personale interessato:

- Collaboratori scolastici (personale ausiliario) dei plessi siti nei Comuni di Castel Maggiore, Pieve di Cento e San Pietro in Casale
- Educatori asilo nido (personale educativo) dei plessi siti nei Comuni di Castel Maggiore e Pieve di Cento.
- Autisti scuolabus operanti nei territori del Comune di Castel Maggiore e Comune di Pieve di Cento.

### **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 €. 35.001,00: indennità di €. 1,55 al giorno
  - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 15.001,00 ed €. 35.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
  - valori maneggiati su base annua compresi tra € 500,00 ed €. 15.000,00 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 è istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili.

Per il Servizio Polizia Municipale dal 01/03/2012 è in vigore il nuovo orario di servizio e reperibilità come da indirizzi della Giunta Unione con deliberazione n. 44 del 13/12/2011 e disposizione operativa del Comandante n. 3/2012 ovvero:

reperibilità: a favore degli addetti PM non titolari di P.O.

Giorni feriali escluso lunedì: dalle ore 00,30 alle ore 7,00;

Lunedì e giorno feriale successivo a festivo: dalle ore 00,00 alle ore 7,00;

Giorni festivi: dalle ore 00,30 alle ore 7,00 e dalle ore 13,00 alle ore 00,00.

Contingenti di personale: 1 Ufficiale e 2 Agenti.

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)**

---

L'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità spetta ai responsabili di Servizio formalmente individuati.

Tra i ruoli così individuati si propone la graduazione delle indennità da 500 a 2.500 euro (art. 36 del CCNL 22/1/2004) in relazione alla valutazione dei seguenti elementi:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di procedure particolarmente complesse
- Responsabilità di processi di innovazione

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da 0 a 3. La pesatura delle posizioni è definita in relazione ai seguenti criteri:

### CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA D

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale</b>
1	fino a 4 persone
2	Da 5 a 9 persone

3	Oltre 9 persone
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Complessità delle procedure e delle attività</b>
1	Segue singole parti del procedimento. Attività ripetitive su postazioni di lavoro.
2	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità.
3	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità. Gestisce rapporti con Enti/soggetti esterni.
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Livello di innovazione</b>
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

**CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA C**

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Condizione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale</b>
1	fino a 2 persone
2	Da 3 a 5 persone
3	Oltre 5 persone
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Complessità delle procedure e delle attività</b>
1	Attività ripetitive o tecnologicamente semplici.
2	Attività diversificate o tecnologicamente articolate.
3	Attività diversificate o tecnologicamente articolate. Gestisce rapporti intersettoriali.
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Livello di innovazione</b>
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Dirigente/Responsabile competente.

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

Valutazione	Categoria C	Categoria D
Da 3 a 5	€ 500	€ 1.500
Da 6 a 7	€ 1.000	€ 2.000
Da 8 a 9	€ 1.500	€ 2.500

L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

**Art. 12 – PROGETTI PRODUTTIVITA' E INCENTIVI su risorse variabili 2014**

1. Si concorda la definizione di incentivi specifici e progetti in relazione alle risorse aggiuntive, ai progetti e piani di razionalizzazione approvati con deliberazione Giunta dell'Unione n. 108/2014.

2. Le suddette somme verranno erogate a consuntivo. I progetti verranno liquidati previa relazione dei Responsabili di settore/Dirigente con indicazione delle quote di partecipazione e dell'apporto individuale, che determineranno il compenso lordo spettante.
3. In particolare, relativamente al Progetto: "Ottimizzazione procedure trasferimento del personale dei Servizi alla Persona" le parti convengono quanto segue in ordine ai criteri per la distribuzione delle risorse del fondo incentivante 2014:

I livelli di incentivazione del personale coinvolto dal trasferimento dei servizi alla persona sono parametrati su quattro livelli differenziati:

- a) Personale del Back office impiegato presso la sede centrale di San Pietro in Casale, per i quali viene modificata la sede di lavoro e le condizioni organizzative;
- b) Personale dei servizi di front office impiegato presso i Comuni, per i quali non cambia la sede di lavoro ma che sono coinvolti da un rilevante mutamento organizzativo;
- c) Personale dei servizi non oggetto di significative riorganizzazione lavorative se non per via del nuovo datore di lavoro (servizi educativi, biblioteche, scuolabus);
- d) Personale già dipendente dell'Unione al 30.6.2014, più direttamente coinvolto nella gestione tecnica della riorganizzazione e del trasferimento di risorse e personale in Unione (SIA, Servizio finanziario, Servizio personale)

A ciascuno dei gruppi di dipendenti sopra individuati corrispondono i seguenti livelli retributivi di incentivazione:

- Livello a): Equiparazione al trattamento incentivante percepito mediamente dai dipendenti dell'Unione al 30.6.2014;
  - Livello b): Individuazione di una quota aggiuntiva pro capite tale da raggiungere in via approssimativa ad una quota pari al 60% di quanto previsto per il livello a);
  - Livello c): Incremento medio, indicativamente di €. 100 sia per il 2014 che per il 2015, rispetto a quanto percepito prima del 30.6.2014;
  - Livello d): Riconoscimento di un incentivo decrescente in relazione all'impegno profuso, in via indicativa con un maggior premio di € 200 sul 2014 e € 100 sul 2015. Eventuali economie rispetto al budget individuato in sede di approvazione del progetto saranno destinate al personale appartenente a questo livello di incentivazione.
4. I risultati raggiunti con i **Piani di razionalizzazione** saranno attestati dai Responsabili di settore/Dirigenti e approvati dalla Giunta. La ripartizione delle risorse complessive in capo a ciascun dipendente è determinata considerando il periodo di servizio, l'eventuale percentuale di part-time e l'apporto individuale espresso dal Responsabile mediante la scheda valutativa annuale.

Allegato: fondo 2014