



Terre di Pianura

UNIONE dei COMUNI

Baricella, Budrio, Granarolo dell'Emilia, Minerbio

Contratto Collettivo decentrato integrativo 2014 PREINTESA

in data 19/10/2015, presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica

[Handwritten signature]

Delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL: [Handwritten signature]

CISL FP: [Handwritten signature]

Rsu:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

UNIONE TERRE DI PIANURA

Contratto Collettivo decentrato integrativo 2014

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 31/12/2014, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Unione Terre di Pianura a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato 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. All'utilizzo del fondo concorre altresì il personale comandato presso l'Unione in misura corrispondente alla prestazione oraria svolta. L'erogazione del salario accessorio verrà richiesta all'ente di appartenenza giuridica, salvo successivo rimborso.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal CCDI dell'ente di assegnazione. Il trattamento accessorio sarà corrisposto su richiesta di quest'ultimo e formerà oggetto di rimborso all'Unione Terre di Pianura unitamente alle altre voci stipendiali.
5. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 marzo 2014, data del trasferimento del personale in Unione, 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 ef-

fetto 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 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'Ente, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009.
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. Allo stato attuale nell'organizzazione dell'Unione non sussistono figure professionali che rivestono queste caratteristiche.

Art. 8 - INDENNITA' PREVISTE DA CCNL

1. Per la remunerazione di eventuali indennità legate alla tipologia di mansioni svolte (turno, reperibilità, maggiorazioni relative a lavoro festivo) si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.

ART. 9 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (Art. 17 co. 2 lett. f)

In via transitoria per il 2014, e nelle more di una più compiuta ridefinizione dell'istituto a partire dall'annualità 2015, le parti concordano di individuare il riconoscimento delle indennità di particolari responsabilità in misura fissa per le seguenti figure professionali, da rapportare alla percentuale di tempo lavoro svolto presso l'Unione:

- Responsabilità di processi operativi e di procedimenti complessi all'interno di strutture organizzative con la presenza di Funzionario o Dirigente di Servizio: € 1.600
- Responsabilità diretta di Servizio: € 2.500

L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

Art. 10 – PROGETTI PRODUTTIVITA' E INCENTIVI su risorse variabili 2014

1. Si concorda la definizione di uno specifico incentivo legato allo "start up" della nuova struttura organizzativa dell'Unione sul 2014, secondo le linee guida approvate dalla

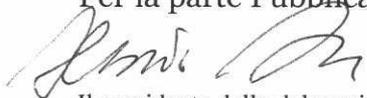
Giunta dell'Unione e trasmesse alle OO.SS. in data 25/11/2013, nella misura di € 800 onnicomprensivi, da rapportare al periodo e alla percentuale di servizio in Unione, oltre a eventuali incentivi finalizzati ad attività specifiche sempre in relazione a progetti di riorganizzazione dei servizi in Unione.

2. Le suddette somme verranno erogate a consuntivo. I progetti verranno liquidati previa attestazione dei Responsabili di settore/Dirigente in correlazione con il raggiungimento degli obiettivi gestionali 2014.
3. In relazione all'incentivazione per il recupero ICI degli addetti al Servizio unico del Tributi di cui alla deliberazione n. 55 del 29/12/2014, la ripartizione del compenso avverrà secondo i seguenti criteri:
 - a) appartenenza al modulo organizzativo del Servizio Tributi, in proporzione al rispettivo apporto allo svolgimento del progetto
 - b) determinazione di una quota pro capite uguale per gli appartenenti ai diversi moduli pari al 70% del totale, e di una quota variabile pari al 30% a seconda di Categoria di appartenenza e valutazione individuale
 - c) ripartizione di eventuali resti tra il personale dell'intero servizio, ad eccezione di chi percepisce indennità di particolare responsabilità, in proporzione al periodo di servizio e all'eventuale part time.

Allegato: fondo 2014

FIRMATO:

Per la parte Pubblica



Il presidente della delegazione trattante
Dott. Alberto Di Bella

Per la parte Sindacale

