



CONTRATTO DECENTRATO SUL RIPARTO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER L'ANNO 2015.

In data 18 marzo 2016 presso la Sede del Comune di Budrio ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica, composta dai Sigg.ri:

Angela Petrucciani

la delegazione sindacale:

Organizzazioni sindacali di Categoria rappresentate dai Sigg.ri:

La R.S.U. rappresentata dai Sigg.ri:

si sono incontrate per la definizione dell'accordo decentrato integrativo sul riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per definire migliorative ai vigenti contratti sulle materie previste dall'art. 4, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 e dall'art. 16, comma 1 del CCNL del 31/3/1999;

le parti

richiamato il precedente contratto decentrato integrativo definitivamente sottoscritto il 28 gennaio 2015 con il quale si è data applicazione agli istituti contrattuali per l'anno 2015;

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/99, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto che occorre definire per l'anno 2015 l'accordo decentrato integrativo sul riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane sulle materie previste dall'art. 4, comma 2 del CCNL dell'1/4/99 e dell'art. 16, comma 1 del CCNL del 31/3/99;

Richiamati i CCNL sottoscritti in data 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008 e 31.07.2009;

Vista la deliberazione 36 del 17 marzo 2016 recante l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato;

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali.

ART. 2 TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il presente contratto scadrà il 31.12.2015. Gli effetti giuridici ed economici, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2015. Il presente contratto costituisce anche atto autorizzatorio per gli emolumenti continuativi riferiti all'anno 2016.

ART. 3 FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituito in via provvisoria con Determinazione n.10 del 14/1/2015 a decorrere dall'01.01.2015, è allegato al presente contratto.

Le parti convengono di destinare le risorse del Fondo, determinato secondo quanto disposto dai CCNL in vigore, al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli. Si precisa che le indennità accessorie previste nel presente accordo e rientranti tra quelle a carattere fisso e continuativo, saranno soggette alla decurtazione per assenze per malattia in applicazione dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008.

ART. 4 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Per l'anno 2015 l'importo per le progressioni orizzontali è stimato in Euro 101.000,00. Le parti concordano di destinare al finanziamento di nuove PEO un valore di € 22.000.

In merito all'attribuzione di nuove progressioni per l'anno 2015, in attesa della modifica del CCNL e in ottemperanza alla disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009, nell'ambito delle risorse che risultano disponibili, potranno accedere alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che:

1. hanno acquisito un arricchimento in termini di maggiore esperienza e professionalità nell'esercizio delle proprie mansioni, per il quale si ritiene requisito necessario un periodo minimo di permanenza nella posizione economica, con riferimento alla data del 31/12/2014, differenziato come da allegata Tabella;
2. hanno raggiunto un livello di prestazione individuale elevato e costante nel tempo, riportando le migliori valutazioni medie attestate dal sistema di valutazione del personale.

In particolare, con riferimento al punto 1):

- la permanenza nella posizione economica viene considerata come pre-requisito di accesso alla valutazione finalizzata all'attribuzione delle PEO, differenziata come da tabella allegata;
- un ulteriore correttivo viene riconosciuto, in applicazione dell'art. 5 comma 5 lett. B

dell'ordinamento professionale 31/3/2009 (“per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l’esperienza acquisita”), limitatamente all'accesso alle posizioni A2, B2, B4 giuridica e C2, nella misura di punti 0,2 per ogni anno precedente al 2010;

Con riferimento al punto 2), verrà formulata una graduatoria basata sul differenziale tra un valore medio di performance come individuato nella tabella seguente e la media delle valutazioni individuali negli ultimi tre anni. In caso di parità di punteggio, la valutazione viene effettuata non più sul triennio ma sul quinquennio precedente.

Gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 2015, per il personale in servizio in tale data.

TABELLA DEI REQUISITI NECESSARI PER LE SELEZIONI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (riferimento alla posizione economica di arrivo)

PERCORSO “A”	A2	A3	A4	A5		
Minimo di permanenza nella posizione economica	2 anni	2 anni	2 anni	2 anni		
Punteggio medio della valutazione	40	41	42	43		
PERCORSO “B”	B2	B3	B4	B5	B6	B7
Minimo di permanenza nella posizione economica	2 anni	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
Punteggio medio della valutazione	40	41	42	43	44	45
PERCORSO “BG3”			BG4	BG5	BG6	BG7
Minimo di permanenza nella posizione economica			3 anni	3 anni	4 anni	3 anni
Punteggio medio della valutazione			40	41	42	43
PERCORSO “C”	C2	C3	C4	C5		
Minimo di permanenza nella posizione economica	3 anni	4 anni	4 anni	3 anni		
Punteggio medio della valutazione	40	41	42	43		
PERCORSO “D”	D2	D3	D4	D5	D6	
Minimo di permanenza nella posizione	3 anni	5 anni	4 anni	4 anni	4 anni	

economica						
Punteggio medio della valutazione	42	43	44	45	46	
PERCORSO "DG3"			DG4	DG5	DG6	
Minimo di permanenza nella posizione economica			4 anni	4 anni	4 anni	
Punteggio medio della valutazione			44	45	46	

ART. 5 INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 è da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Egualemente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro o a tempo determinato.

ART. 6 INDENNITA' ACCESSORIA EDUCATORI ASILO NIDO

Il contratto integrativo del 14.09.2000 ha attribuito al personale educativo una indennità mensile pari a 61,97 Euro (L. 120.000) lorde per 10 mesi di anno scolastico ed al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 01.04.1999.

Questo compenso rientra tra quei trattamenti economici legati alle modalità temporali della prestazione lavorativa; infatti il contratto, a differenza dell'indennità di cui all'art. 37, co.1 lett.c) del CCNL del 06.07.1995 legata alla specifica professionalità posseduta dal dipendente, non qualifica questa indennità come indennità professionale ma la riconduce espressamente alla durata del calendario scolastico.

Pertanto l'erogazione di tale indennità non sarà riconosciuta in alcun caso nelle ipotesi di assenza a qualunque titolo. Quindi, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi ecc.).

L'erogazione di tale indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza mensile sulla base dell'effettiva presenza giornaliera dei dipendenti.

ART. 7 INDENNITA' DI STATO CIVILE, ANAGRAFE, ECC.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.99, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura massima di 300,00 Euro annui lordi.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA'	INDENNITA' ANNUA
Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Elettorale e URP	Euro 300,00

ART. 8 PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Tale indennità, come stabilito dall'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, è prevista per il personale di categoria D o C (esclusi i titolari di posizione organizzativa) in relazione alla attribuzione della responsabilità di servizi ai sensi del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, risultante da atto formale e tenuto conto ai fini della graduazione dell'indennità dei seguenti fattori: delega di funzioni, particolarità, complessità e pluralità dei servizi affidati, gestione di personale.

In applicazione dell'art. 7 del CCNL 09.05.2006 sotto il profilo retributivo, ai lavoratori interessati compete un'indennità annua lorda pesata secondo i seguenti criteri:

Punti	Indicatore
Fino a 30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
Fino a 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
Fino a 20 punti	ENTITÀ DEL BUDGET
Fino a 20 punti	ENTITÀ ED ARTICOLAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO O DELLA SQUADRA COORDINATA

Punteggio da 80 a 100: 1300,00

Punteggio da 60 a 80: 1000,00

Punteggio fino a 60: 800,00

Per l'attribuzione dei soprariportati criteri potrà essere utilizzata la griglia:

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
30	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e con l'utenza (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.), nonché rapporto con l'utenza.
15	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Punti	ENTITÀ DEL BUDGET (spesa e entrata)
20	Oltre 3.000.000,00 euro
15	Da 100.000 euro a 3.000.000,00 euro
10	Fino a 100.000 euro

Punti	ENTITÀ ED ARTICOLAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO O DELLA SQUADRA COORDINATA
20	Coordinamento di più di 7 persone
15	Coordinamento da 4 a 7 persone
10	Coordinamento fino a 3 persone

L'indennità di particolari responsabilità è altresì prevista per personale in categoria B nei seguenti casi:

- cat. B3 con profilo di "Collaboratore Professionale Capo Cuoco" per la responsabilità inerente le attività che attengono a approvvigionamento e controllo delle derrate alimentari rispetto al contratto d'appalto; produzione dei pasti con particolare attenzione alle diete richieste per motivi di salute; coordinamento del personale che opera nelle cucine e nelle sale mensa. (max 700 euro)

- cat B3 ufficiale di Stato Civile per la responsabilità inerente le attività che attengono alla relazione autonoma e con Enti esterni e in via continuativa con le imprese di pompe funebri per il disbrigo di pratiche complesse non programmabili, la cui istruttoria deve essere svolta tempestivamente, con particolare riferimento ai numerosi trasporti funebri di cittadini non residenti deceduti presso l'Ospedale di Budrio. (max 700 Euro)

- cat B3 con responsabilità di procedimenti complessi con elevato grado di autonomia (max 550 Euro)

Detta indennità è attribuita in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione.

In caso di assenza superiore a 30 gg. consecutivi, l'indennità è sospesa per tutta la durata dell'assenza. Qualora dopo tale periodo l'assenza si prolunghi ulteriormente, l'indennità di particolare responsabilità, se formalmente assegnata ad altro dipendente, viene proporzionata ed erogata al facente funzioni.

ART. 9

COMPENSI PER LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE DELLE CAT. B, C

Una quota del fondo del salario accessorio di cui all'art. 17 co.2 lett. e) del CCNL 01/04/1999 è destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C.

Il compenso mensile pari a € 25,82 viene erogato ogni trimestre sulla base dell'effettiva esposizione al disagio determinata dalla presenza in servizio. In caso di rapporti part-time gli importi verranno attribuiti in proporzione.

Si individuano i seguenti casi:

1. attività legate a particolari condizioni connesse al contesto lavorativo che si caratterizzano per una particolare gravosità e/o onerosità delle funzioni o per la promiscuità delle attività svolte:
 - esecutore cuoco categoria B1
 - operatore incaricato delle concessioni cimiteriali categoria C
2. attività caratterizzate da particolare flessibilità sull'articolazione dell'orario di lavoro, dall'applicazione di un orario spezzato o da eterogeneità delle prestazioni e degli ambiti di competenza in relazione ai servizi richiesti dall'utenza:
 - addetti servizio biblioteca categoria B e C
 - addetti ai servizi tecnico manutentivi di cat. B – B3 – C
 - addetti ai servizi culturali categoria C e B
 - addetti servizio URP categoria C e B
 - messo notificatore categoria B1
 - educatori categoria C e operatori socio-assistenziali cat. B in servizio all'asilo nido
 - istruttore tecnico e collaboratore tecnico Teatro
 - addetti stato civile, limitatamente alle mensilità nelle quali viene richiesta la garanzia dei servizi essenziali

L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo sarà effettuata mensilmente (es.: mensilità di marzo indennità di gennaio) sulla base dell'effettiva presenza giornaliera dei dipendenti desunta da cartellino, fatta eccezione per le figure professionali per le quali la condizione lavorativa disagiata non risulta essere continuativa.

Pertanto, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi ecc.).

Le parti si impegnano a rivedere le condizioni che danno luogo all'erogazione dell'indennità anche in relazione ad eventuali interferenze con attività disagiate, sospendendo l'erogazione nel 2016 in attesa di nuovi accordi o conferma dei precedenti criteri

ART. 10 INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Per il personale che in via continuativa risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa è previsto un particolare compenso economico accessorio (indennità maneggio valori) al fine di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività svolta dal suddetto personale.

Si riconosce pertanto un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa; pertanto ai fini della corresponsione dell'indennità sono utili le sole giornate lavorative, con esclusione dei giorni festivi e di quelli comunque non lavorativi e di tutte le ipotesi di assenza.

Gli importi di tale indennità vengono così stabiliti:

Euro 1,55/gg per maneggio superiore a Euro 51.645,69 annui a persona

Euro 1,03/gg per maneggio superiore a Euro 25.822,84 e fino a Euro 51.645,69 annui a persona

Euro 0,52/gg per maneggio fino a Euro 25.822,84 annui a persona

L'erogazione di detto compenso sarà effettuata a consuntivo sulla base della dichiarazione del Responsabile del servizio che fornirà l'attestazione in merito ai dipendenti incaricati del maneggio valori ed all'entità di questi ultimi nel periodo di riferimento, nonché la dichiarazione, per ogni

dipendente interessato, delle giornate di presenza/maneggio. Per avere diritto all'erogazione dell'indennità, l'importo dei valori maneggiati deve corrispondere almeno al doppio dell'indennità calcolata secondo le modalità previste dal presente articolo.

Le risorse destinate al finanziamento della indennità predetta ammontano per il 2015 a Euro 1.500,00.

ART. 11 INDENNITA' DI TURNO

La turnazione rappresenta una particolare modalità temporale di esecuzione della prestazione lavorativa. In particolare il turno consiste in una effettiva rotazione del personale, da esso interessato, in prestabilite articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro.

Affinchè le prestazioni lavorative in turno possano essere retribuite come tali, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni possono essere organizzati solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore (art. 22 CCNL 14/09/2000).

L'indennità di turno è corrisposta solo nel periodo di effettiva prestazione lavorativa in turno; pertanto nel caso di assenza dal lavoro a qualunque titolo del dipendente inserito in turni (malattie, permessi, ecc.) per ogni giorno di assenza, allo stesso non può essere corrisposta la specifica indennità. Conseguentemente non sarà negato il diritto a percepire la relativa indennità per gli altri giorni di effettiva presenza.

Si individuano i seguenti servizi a cui riconoscere detta indennità:

- Polizia Municipale

L'erogazione di tale indennità sarà effettuata di norma ogni bimestre/trimestre sulla base dell'effettiva presenza giornaliera in turno dei dipendenti.

ART. 12 INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio viene erogata al personale per il quale risulti, in base al profilo e alle attività assegnate, l'effettivo svolgimento di prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute dei lavoratori e per la loro integrità personale.

Per ciò che attiene all'erogazione del compenso, poiché l'art. 37, co. 2 del CCNL del 14/09/2000 fa a tal fine espresso riferimento al "periodo di effettiva esposizione al rischio", si ritiene che anche l'indennità di rischio non possa essere erogata nei casi di assenza, a qualunque titolo, del personale. Pertanto, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi ecc).

Sotto il profilo retributivo, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.01.2004, ai lavoratori sottoindicati, incaricati delle prestazioni ritenute a rischio e in costanza di tale valutazione, compete un'indennità mensile di Euro 30,00:

- A tutti i dipendenti dei servizi tecnici - manutentivi cat. B/B3 - C
- Addetti alla cucina cat. B/B3
- Istruttore tecnico e Collaboratore tecnico Teatro

L'erogazione di tale indennità sarà effettuata di norma ogni bimestre/trimestre sulla base dell'effettiva presenza giornaliera dei dipendenti. In caso di rapporti part-time gli importi verranno attribuiti in proporzione.

ART. 13 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Al personale in reperibilità viene corrisposto, indipendentemente dallo svolgimento di un'effettiva prestazione lavorativa, un particolare compenso destinato a remunerare esclusivamente la sua

disponibilità. Il trattamento economico del lavoratore in reperibilità è fissato dall'art. 23 c.1 e 4 del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art. 11, CCNL 5.10.2001.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di funzionamento del servizio a qualsiasi titolo prestato. Conseguentemente, l'indennità di reperibilità non può essere corrisposta quando il dipendente interessato sia chiamato a prestare una effettiva attività lavorativa a richiesta dell'Ente, e quindi durante le ore di servizio effettivamente prestato.

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo quando il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, anche nel caso in cui non sia chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa. In questo caso l'entità del riposo compensativo dipende dalla durata del periodo di reperibilità ma non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso. Pertanto il lavoratore, nella settimana nella quale fruirà del riposo compensativo, dovrà comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Nel caso in cui il dipendente, durante il periodo di reperibilità, renda una effettiva prestazione lavorativa, questa dà diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate, distinguendo per la misura dello stesso, tra le diverse ipotesi previste (straordinario diurno, festivo o notturno, festivo notturno) ovvero, su sua richiesta, ad equivalente riposo compensativo.

Le aree di intervento sono individuate dalla Giunta.

Per completare l'informazione si riportano le aree deliberate per la Polizia Municipale dalla Giunta con proprio atto numero 19 del 18 febbraio 2013:

- interventi per trattamenti sanitari obbligatori e accertamenti sanitari obbligatori;
- emergenze derivanti da incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali/commerciali/ di servizio, in particolare che utilizzano sostanze pericolose;
- crolli o cedimenti di edifici e costruzioni pubbliche o private che creino problemi di sicurezza pubblica;
- emergenze ambientali in particolare quelle legate ad abbandono di sostanze inquinanti di qualsiasi natura in aria, acqua, suolo e sottosuolo;
- rimozione ordigni bellici;
- rimozione di alberi, rami, ostacoli diversi che creano situazioni di grave pericolo per la circolazione di mezzi e pedoni;
- incendi di vaste proporzioni;
- emergenze derivanti da occupazioni, furti ed intrusioni in edifici comunali;
- alluvioni ed esondazioni;
- eventi sismici e situazioni climatiche di particolare intensità;
- blocchi stradali originati da gravi disastri viari, sfondamento del manto stradale di particolare pericolosità;
- motivi di ordine pubblico ed attività urgenti correlate a procedimenti Polizia Giudiziaria.

Si considera inoltre all'interno delle fattispecie assoggettabili all'indennità di reperibilità i servizi resi relativamente allo stato civile in occasione dei doppi/tripli festivi.

ART.14 RIPOSO COMPENSATIVO

Maggiorazioni e riposi compensativi previsti dalle vigenti norme contrattuali: Art. 24 CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001 – Dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 05.10.2001.

ART.15 PROGETTI FINANZIATI EX ART. 15, COMMA 5 CCNL 1.4.99

Le risorse decentrate variabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane sono state destinate all'incentivazione dei seguenti progetti, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL

01/04/1999:

PROGETTO PM – CONTRASTO AL VANDALISMO	Euro 2.400,00
RIORGANIZZAZIONE SERVIZI TECNICO-AMMINISTRATIVI	Euro 8.000,00
PROGETTO SICUREZZA DEL TERRITORIO	Euro 14.000,00

I suddetti progetti trovano descrizione negli atti di programmazione dell'Ente (specificamente nel Piano delle Attività con l'indicazione degli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo, il personale impiegato e gli indicatori di verifica a consuntivo.

La liquidazione dell'incentivo sarà collegata ai risultati conseguiti, previa verifica a consuntivo, sulla base degli indicatori di riscontro e considerando il diverso apporto quali-quantitativo di ciascun dipendente interessato.

ART. 16

APPLICAZIONE ART. 15, CO.1 LETT. D) DEL CCNL 01/04/99

Al personale impegnato nelle attività inerenti la gestione associata del canile intercomunale è riconosciuto un compenso totale, per l'anno 2015, di Euro 1.880,00. Tale compenso è legato prevalentemente all'attività propria della gestione e organizzazione del canile e in via residuale alla ricaduta che tale servizio ha a livello locale. L'importo verrà diviso, 70% all'Ufficio Ambiente e il 30% all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, in proporzione all'impegno singolo, come risultante da dichiarazione resa dai competenti Responsabili di Settore.

Al personale assegnato al teatro è riconosciuto un compenso pari al 14% dei proventi da sponsorizzazioni.

Al personale coinvolto nelle attività di celebrazioni di matrimoni civili non collegate alle attività di stato civile per prestazioni finanziate con contributi dell'utenza e non connesse con attività a garanzia di diritti fondamentali è riconosciuto un compenso pari al 25% dei proventi per tale fattispecie con un importo massimo di € 350

ART. 17

APPLICAZIONE ART. 15, CO.1 LETT.K) DEL CCNL 01/04/99

L'art. 31- 3° comma - del CCNL 22.1.2004, nel richiamare l'art. 15 – 1° comma – lettera k) – del CCNL dell'1.4.1999 prevede che le risorse decentrate variabili possono essere incrementate dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale, in particolare incentivi alla progettazione ex D.Lgs 163/2006 come modificato dal DL 90/2015. Per tali forme di incentivazione i criteri e le modalità di erogazione dei compensi incentivanti al personale coinvolto sono stabilite dagli appositi atti e dalla contrattazione collettiva ove prevista.

ART. 18

FONDO PER LA PRODUTTIVITA'

Le risorse previste per l'anno 2015 da assegnare a tale fondo sono stimate in Euro 32.800

Il presente articolo si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto continuativo superiori a mesi 6 nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali

Per le modalità di erogazione e per la procedura di valutazione, nel rispetto della normativa vigente in merito alle assenze, si rinvia al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente di concerto con gli altri enti dell'Unione Terre di Pianura.

Si dà atto che il PDO costituisce il principale riferimento per il controllo sullo stato di realizzazione

degli obiettivi.

Budrio, 18 marzo 2016

Per la delegazione di parte pubblica:

Per le OO.SS:

Per la R.S.U.:

allegato A	
COMUNE DI BUDRIO	
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015	
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04	
Fondo storico	144.003,67
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	1.126,99
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	28.297,00
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	32.686,19
Rideterminazione fondo progressioni economiche	7.635,40
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	0,00
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	213.749,25
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	16.046,38
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,5%)	12.940,63
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	12.358,60
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	0,00
RISORSE STABILI anno 2015	255.094,86
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-13.610,87
TOTALE	241.483,99
DECURTAZIONE parte stabile LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)	
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito	-14.875,79
TOTALE RISORSE STABILI	226.608,20
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	27.000,00
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	24.400,00
Sponsorizzazioni	8.400,00
Art. 43 L 449/97	2.230,00
Risorse residue da aa.pp.	22.106,32
TOTALE	84.136,32
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-4.329,48
TOTALE	79.806,84
DECURTAZIONE parte variab LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)	
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito	-3.573,59
TOTALE RISORSE VARIABILI	76.233,25
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Progettazione D.Lgs 163	
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	0,00
TOTALE COMPLESSIVO	302.841,45