



**COMUNE DI CASTENASO**  
Provincia di Bologna

**IPOTESI**  
**di**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**per il triennio 2016-2018**

Il giorno 28 del mese di dicembre dell'anno 2016 presso la Sede Municipale del Comune di Castenaso, a seguito degli incontri tenutisi per la definizione del contratto integrativo decentrato, le parti negoziali composte da

**Delegazione di parte pubblica:**

Presidente:

**Delegazione di parte sindacale:**

**OO.SS. :** FP CGIL *Manfredini*  
FP CISL *Perini*

RDU : *Segni*  
*Olivia Segni*

Sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI)

**Art. 1**  
**Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1.4.1999 come modificato dall'art.5 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs.150/2009, si applica a tutto personale dipendente del Comune di Castenaso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dalle disposizioni vigenti alla contrattazione decentrata integrativa persegue l'obiettivo di incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici.

Si basa sui seguenti principi:

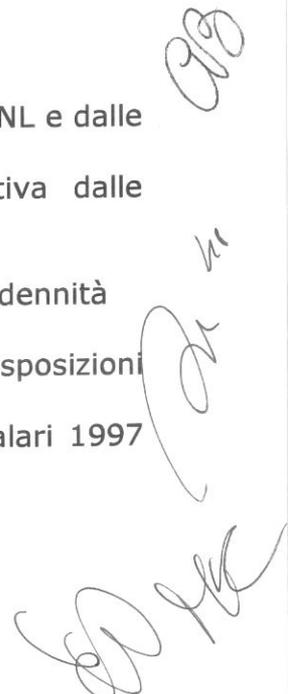
- aumentare il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti, nonché il livello di responsabilità individuale;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

**ART. 2**  
**Materie oggetto di contrattazione decentrata**

Sono oggetto di contrattazione decentrate le materie ad essa rimesse dal CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.

Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti sono così individuate:

- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- b) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità
- c) criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
- d) criteri generali delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
- e) verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo
- f) criteri generali premio efficienza



### ART.3

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)**

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione secondo i criteri e con le modalità stabiliti dall' art. 31 del CCNL 22.1.2004.

- a) **"RISORSE STABILI"** - tali risorse comprendono tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate, dall'art. 31 comma 2 già previste dai vigenti contratti collettivi e hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo. Tali risorse, dall'anno 2004, vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi senza possibilità di incrementi se non di quelli previsti dai CCNL successivi
- b) **" RISORSE VARIABILI"** - tali risorse hanno carattere di variabilità e sono determinate di anno in anno nel rispetto dell'art. 31 - comma 3 - del CCNL 22.1.2004 e delle altre disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con le modificazioni, integrazioni e nuove disposizioni contenute nel CCNL 22.1.2004.

In particolare:

- a) le "RISORSE STABILI" sono prioritariamente destinate agli istituti previsti da specifiche disposizioni del CCNL con particolare riferimento alle progressioni economiche orizzontali, all'indennità di comparto, alle indennità del personale educativo.

Le risorse "stabili" eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

- b) le "RISORSE VARIABILI" per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo con prioritaria attenzione agli incentivi per la produttività

### ART. 4

#### **Progressioni economiche all'interno della categoria**

##### **1. Destinazione risorse**

In relazione al combinato disposto dell'art. 17 - comma 2 - CCNL 1.4.1999 e art. 34 comma 1 - CCNL 22.1.2004, all'interno del fondo di cui al precedente art.3 lett.a) è istituito il fondo destinato alle progressioni economiche del personale dipendente all'interno delle categorie di appartenenza.

Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate con cadenza annuale sulla base dei criteri e delle modalità di cui al successivo punto 4.2, nel limite



delle risorse annualmente individuate all'interno del fondo "risorse stabili" di cui all'art.31 - comma 2 - CCNL 22.1.2004

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo , ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La valutazione della performance con un giudizio pari o superiore a "perfettamente adeguato alla attese" per tre anni consecutivi, o per cinque anni anche non consecutivi, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione della progressione economica.

Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi spettanti ai dipendenti beneficiari della p.e.o. le risorse del fondo vengono stabilmente ridotte in quanto gli incrementi economici attribuiti vanno a far parte del trattamento economico fondamentale dei dipendenti medesimi e pertanto distribuite sui relativi capitoli di bilancio.

Gli importi fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate.

## **2.Criteri generali e metodologie di valutazione**

### **a) Criteri generali**

La progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie e delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive i cui importi sono definiti dal CCNL.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento dello stesso a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza

Le progressioni economiche all'interno delle categorie di appartenenza sono finanziate con apposita quota delle risorse decentrate stabili e vengono attuate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e delle risorse disponibili, con le modalità ed i criteri di seguito definiti.

### **b) Requisiti**

Vengono definiti i seguenti requisiti per la partecipazione alla selezione finalizzata all'attribuzione della progressione economica:

<b>Cat.</b>	<b>Posiz.econ. di appartenenz a</b>	<b>Posiz. econ. d'accesso</b>	<b>Requisiti</b>

<b>A</b>			
	A1	A2	2 anni di anzianità nella cat. A
	A2	A3	2 anni di anzianità nella posiz. econ. A2
	A3	A4	2 anni di anzianità nella posiz. econ. A3
	A4	A5	2 anni di anzianità nella posiz. econ. A4
<b>B</b>			
<b>B1</b>	B1	B2	2 anni di anzianità nella cat. B1
	B2	B3	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B2
	B3	B4	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B3
	B4	B5	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B4
	B5	B6	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B5
	B6	B7	4 anni di anzianità nella posiz. econ. B6
<b>B3</b>	B3	B4	2 anni di anzianità nella cat. B3
	B4	B5	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B4
	B5	B6	3 anni di anzianità nella posiz. econ. B5
	B6	B7	4 anni di anzianità nella posiz. econ. B6
<b>C</b>			
	C1	C2	3 anni di anzianità nella cat. C
	C2	C3	3 anni di anzianità nella posiz. econ. C2
	C3	C4	4 anni di anzianità nella posiz. econ. C3
	C4	C5	4 anni di anzianità nella posiz. econ. C4
<b>D</b>			
<b>D1</b>	D1	D2	3 anni di anzianità nella cat. D1
	D2	D3	4 anni di anzianità nella posiz. econ. D2
	D3	D4	4 anni di anzianità nella posiz. econ. D3
	D4	D5	4 anni di anzianità nella posiz. econ. D4
	D5	D6	4 anni di anzianità nella posiz. econ. D5
<b>D3</b>	D3	D4	4 anni di anzianità globale nella cat. D3
	D4	D5	4 anni di anzianità nella posiz. econ. D4
	D5	D6	5 anni di anzianità nella posiz. econ. D5

Gli anni di anzianità si riferiscono a servizi prestati con contratto a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Castenaso nonché a tempo indeterminato presso altri Enti nel caso in cui il dipendente sia transitato al Comune di Castenaso per mobilità. In quest'ultima ipotesi il dipendente dovrà svolgere almeno un periodo lavorativo di 9 mesi prima di poter essere valutato pur conservando l'anzianità pregressa, per dar modo al valutatore di entrare in possesso di un minimo di elementi sui quali basare la valutazione per dar modo al valutatore di entrare in possesso degli elementi sufficienti ad effettuare la valutazione.

L'anzianità deve essere maturata al 31 dicembre dell'anno precedente in cui viene effettuata la selezione.

Nel computo dell'anzianità complessivamente maturata un periodo superiore a 15 gg. è considerato mese intero.

### c) Modalità di partecipazione alla selezione

La selezione avviene attraverso la pubblicizzazione di un avviso interno rivolto ai dipendenti che hanno maturato l'anzianità richiesta.

Il servizio personale provvede d'ufficio all'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti e predispone, per ogni Area, l'elenco dei partecipanti che viene

PS HR

trasmesso ai Responsabili di Area i quali procederanno alla valutazione secondo le modalità di seguito definite.

#### **d) Valutazioni**

Il dipendente ammesso a selezione sarà sottoposto a valutazione da parte del Responsabile di Area competente come da **schede allegate** differenziate per categorie e posizioni economiche.

Tali schede, redatte in conformità a quanto indicato nell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, contengono elementi di valutazione differenziati in relazione alle complessità delle attribuzioni.

Il fattore "esperienza acquisita", inserito in alcune schede, è riferito a servizi a tempo indeterminato prestati, nella medesima categoria ed in profilo uguale o diverso, sia presso il Comune di Castenaso che presso altre P.A.

Per attribuire il relativo punteggio l'anzianità complessiva verrà decurtata degli anni richiesti per l'ammissione alla selezione.

Il Responsabile di Area provvede a consegnare la scheda di valutazione ad ogni dipendente e a trasmetterne una copia all'ufficio personale. In caso di assenza prolungata l'ufficio personale provvede all'invio tramite raccomandata A.R., per la quale fa fede la data della ricevuta.

Entro 15 giorni successivi alla consegna il dipendente può chiedere un incontro con il Responsabile di Area per eventuali chiarimenti.

Successivamente, e comunque entro 30 giorni dalla consegna della scheda, il dipendente, anche con il supporto delle OO.SS., può chiedere il riesame. Nel caso permanga il dissenso tra le parti circa la valutazione, può essere effettuato un ulteriore colloquio tra il dipendente e il Responsabile dell' Area interessato, alla presenza del Segretario Generale.

Per i dipendenti inquadrati nella cat. D3, Responsabili di Area, la valutazione verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione/ O.I.V.

In base alle risorse destinate e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009 verrà formulata una graduatoria per ogni area, fatta salva eventuale successiva definizione di criteri e modalità per la formulazione della/e graduatoria/e sulla base di nuove e diverse disposizioni legislative o contrattuali.

La soglia minima di punti necessaria per l'ammissione alla graduatoria è di **75/100** per le cat. A, B e C e di **80/100** per la cat. D.

In caso di eventuali richieste di riesame, l'erogazione dell'incremento economico sarà sospesa unicamente per i dipendenti che avanzeranno la richiesta.

*Per l'anno 2016, stante l'esiguità delle risorse decentrate di natura stabile, le parti convengono di non addivenire a nuove progressioni orizzontali.*

#### **ART. 5**

#### **Utilizzo risorse variabili per finanziamento istituti salario accessorio**

Handwritten signatures and initials on the right margin of the document, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'MC' and 'W' further down.

Ai sensi dell'art.17 – comma 2 - del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL 22.1.2004, e successive modificazioni e integrazioni, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si fa fronte all'erogazione dei seguenti compensi:

### 1. Indennità che comportano specifiche responsabilità

L'art.17 – 2<sup>a</sup> comma – lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di responsabilità derivante o da atto formale o da declaratoria del profilo di appartenenza secondo i seguenti criteri:

- al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative) in relazione alla attribuzione di responsabilità di unità organizzativa e di procedimenti risultante da specifico atto formale: al personale così individuato l'indennità verrà attribuita negli importi minimi e massimi sotto indicati previa pesatura delle singole posizioni da parte del Responsabile di Area come da prospetto allegato A)
- al restante personale di categoria D e al personale di categoria C e B in relazione alle specifiche declaratorie del profilo di appartenenza che prevedono coordinamento di squadre/gruppi di lavoro oppure disposto dall'organizzazione del servizio anche in relazione ad assegnazione di specifici procedimenti risultante da apposito atto formale: al personale così individuato l'indennità verrà attribuita nelle misure fisse sottoindicate;
- al personale delle categorie B, C e D (che non sia titolare di P.O. e di IPR) al quale sono attribuite con atto formale le specifiche responsabilità indicate nell'art. 36 - 2° comma – del CCNL del 22.1.2004.

Alle figure professionali individuate con i predefiniti criteri vengono assegnate le indennità nelle misure, in ragione annua, sottoriportate:

<b>Profili</b>	<b>Indennità minima</b>	<b>Indennità massima</b>
Responsabili di U.O./servizi (cat.D1)	1.700,00	2.500,00

#### **indennità fisse**

Vice Comandante P.M. ( cat.D1) ( <i>fino 31-3-16</i> )	1.530,00
Specialista di vigilanza ( <i>fino 31-3-16</i> )	500,00
Istruttore amm.vo/contabile, Istruttore tecnico (cat.C)	850,00
Responsabile Cucina (cat.C)	850,00
Capo operaio ( cat.C)	850,00
Ufficiali di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale	260,00

Le suddette indennità sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e/o di svolgimento delle attività assegnate.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures]*

Gli importi sono riferiti a rapporti di lavoro a tempo pieno e vanno pertanto riparametrati rispetto ad eventuali rapporti di lavoro part-time.

L'erogazione avviene con cadenza mensile ed è sospesa in caso di revoca dell'incarico debitamente motivato o di cambio, anche temporaneo, delle relative mansioni, che dovrà essere comunicato tempestivamente indicandone la motivazione dal Responsabile di Area ai dipendenti interessati ed alle OO.SS e RSU

A partire dall'esercizio 2017 le parti concordano di estendere la pesatura delle indennità in misura variabile anche alle figure di Istruttore amm.vo/contabile e Istruttore tecnico (cat. C), in un range da un minimo di € 850 a un massimo di € 1.200 secondo il dettaglio di cui alla tabella allegato B).

Si condivide inoltre che nel corso del 2017 le parti effettueranno un ulteriore approfondimento sui criteri di riconoscimento e pesatura delle indennità di particolari responsabilità.

## 2. Indennità rischio

L'indennità di rischio spetta a fronte di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità, previa attestazione sotto la propria diretta responsabilità del Responsabile di Area, sono:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. particolarmente complessi
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti che possono determinare lesioni, microtraumi, scottature., ecc, anche non permanenti
- esposizione a rischio di inalazioni polveri, gas, ecc.
- esposizione a rischio di cadute, lesioni, traumi connessi alle attività svolte in cantieri stradali e/o edilizi
- esposizioni a rischio di usura psico-fisica (es. *burnout*) in relazione al particolare tipo di utenza

L'indennità è riconosciuta, nel limite massimo di € 30 mensili, in relazione alle giornate di effettiva presenza in servizio, e, nei periodi di presenza, **alla diretta esposizione a rischio per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero certificabile da parte del Responsabile di Area competente.** La suddetta indennità viene proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

A titolo **meramente indicativo** vengono individuate le seguenti figure:

- conduttore macchine complesse
- operatore manutentore
- operatore manutentore servizi cimiteriali
- operatore manutentore/necroforo
- capo operaio
- cuoco
- cuoco coordinatore
- responsabile conduzione cucina
- istruttore tecnico
- istruttore direttivo tecnico
- assistente sociale



L'indennità spetta anche a dipendenti non rientranti nelle figure elencate che svolgono attività, anche temporanea, che **comporti l'esposizione ai rischi sopra elencati**, previa dichiarazione **motivata** da parte del Responsabile di Area competente

L'indennità non verrà più corrisposta nel caso il dipendente venga adibito ad altre mansioni non rientranti fra quelle rischiose sopra indicate.

L'indennità di rischio viene estesa, con i medesimi criteri, anche al personale a tempo determinato che presta servizio continuativo superiore a 30 giorni.

L'indennità di rischio è incompatibile con altri trattamenti economici accessori corrisposti per le medesime causali sopra indicate .

### **3. Indennità di turno – personale turnista e riduzione di orario**

L'istituto del turno, disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000 ,ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico ed un migliore utilizzo degli impianti e strutture comunali.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera. La distribuzione dell'orario di lavoro in una articolazione in turni deve essere strutturata in modo da prevedere una rotazione in orari antimeridiani, pomeridiani ed, eventualmente notturni.

L'indennità di turno, nella misura e con le modalità previste dalle vigenti norme contrattuali, compete al personale che opera in strutture che prevedono una erogazione di servizi lavorativi di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione ai fini della corresponsione della relativa indennità devono coprire giornalmente e interamente le 10 di servizio e devono essere distribuite nell'arco del mese al fine di far risultare una equilibrata e avvicinata distribuzione dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Al personale turnista compete una indennità che compensa interamente il disagio derivante dall'articolazione del particolare orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dal contratto.

Al personale a tempo determinato, inserito nei servizi a turnazione, verrà corrisposta l'indennità di turno solo nel caso in cui presti servizio continuativo superiore a 30 giorni.

Le parti individuano i seguenti servizi con orari turnati settimanali e/o plurisettimanali:

- 1) Corpo di P.M. (fino al conferimento in Unione)
- 2) Collaboratori addetti ai servizi educativi
- 3) Educatori asilo nido

Per il personale sopra indicato l'orario di lavoro settimanale è di 35 ore medie settimanali.

Le eventuali ore accumulate saranno recuperate singolarmente o a giornata intera in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero della giornata intera dovrà essere effettuato di norma entro 15 giorni dalla maturazione e al massimo entro il bimestre successivo

### **4. Indennità di reperibilità**

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

L'istituto è disciplinato in conformità alla contrattazione nazionale nel tempo vigente in particolare per le misure dei relativi compensi e le modalità ed i criteri di corresponsione.



Il personale a tempo determinato verrà inserito nei servizi di pronta reperibilità solo se il rapporto di lavoro è superiore a un periodo continuativo di 30 giorni.

## 5. Indennità disagio

L'art. 17 - comma 2 - lett. e) del CCNL 1.4.1999 prevede la possibilità di erogare compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Alla luce di quanto sopra si individuano pertanto le seguenti attività svolte in condizioni di disagio cui correlare gli importi a fianco di ciascuno indicati:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno) finalizzata a garantire un'ampia fruibilità del servizio da parte dell'utenza (es: personale biblioteca) - € 25,00 mensili
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni psicologicamente usuranti in relazione al particolare tipo di utenza (es: personale addetto al front office dello sportello sociale; URP) - € 25,00 mensili
- esposizione a situazione di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita (es: personale servizi cimiteriali per attività di estumulazione, riduzione di salme) - € 29,50 mensili
- esposizione a situazioni di disagio connesse a particolari modalità della prestazione lavorativa che comportano frequenti spostamenti sul territorio (es: messi comunali) - € 20,00 mensili

L'indennità, nelle misure indicate, è riconosciuta in relazione alle giornate di effettiva presenza in servizio, e, nei periodi di presenza, **all'effettiva esposizione alle situazioni di disagio elencate per almeno la metà della giornata lavorativa certificabile da parte del Responsabile di Area competente.** La suddetta indennità deve essere inoltre proporzionata alla reale esposizione alle condizioni di disagio nel caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'indennità non verrà più corrisposta nel caso il dipendente venga adibito ad altre mansioni non rientranti fra quelle disagiate sopra indicate.

L'indennità di disagio viene estesa, con i medesimi criteri, anche al personale a tempo determinato che presta servizio continuativo superiore a 30 giorni.

L'indennità di disagio è incompatibile con altri trattamenti economici accessori corrisposti per le medesime causali sopra indicate

## 6. Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori viene attribuita una indennità per maneggio valori per le sole giornate di effettiva presenza in servizio, nelle seguenti misure :

Valore medio mensile	Indennità giornaliera maneggio valori	Indennità giornaliera agente contabile
Da 200 a 500 euro	€ 0,52	€ 1,29
Da 501 a 1.000 euro	€ 0,62	€ 1,45
Oltre 1.000 euro	€ 0,77	€ 1,55

I dipendenti non agenti contabili procedono al maneggio valori solo se appositamente incaricati dell'agente contabile stesso.

L'indennità sarà erogata sulla base della media annuale dei valori maneggiati per ogni singolo servizio.

L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo sulla base di apposita attestazione del Responsabile del servizio che contenga indicazione dell'entità dei valori maneggiati ed i periodi di riferimento dei singoli dipendenti.

## **Art. 6**

### **Criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale**

In applicazione delle disposizioni vigenti e con particolare riferimento all'art. 40 del D.Lgs.165/2001, la contrattazione integrativa si impegna ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance. A tal fine destina parte delle risorse decentrate variabili al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ed al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione ed il miglioramento dei risultati.

I criteri di cui al presente articolo sono estesi al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che nell'arco dell'anno solare svolga un servizio complessivo di almeno nove mesi

Il ciclo di gestione della performance nonché definizione e tempistica del processo valutativo, criteri e modalità di valutazione sono disciplinati rispettivamente nel titolo terzo del *Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi* e nel *Sistema di valutazione e misurazione della Performance* ai quali integralmente si rinvia.

Si richiamano in particolare, per la loro stretta attinenza alle risultanze del processo della valutazione e alle ricadute economiche conseguenti, le seguenti discipline contenute nel vigente Sistema di valutazione:

**Salvaguardia:** *"In caso di mancato rispetto dei termini, delle fasi e/o degli adempimenti previsti dal Sistema (da parte dei relativi valutatori) l'Ufficio competente attiverà una procedura di sollecito, con assegnazione di un termine, e, in caso di ulteriore inerzia, con successiva sostituzione d'ufficio del valutatore.*

*In caso di sostituzione d'ufficio la valutazione finale è di competenza del Segretario Generale. Di tale procedura verrà data informazione all'O.I.V. ed alle RSU e si terrà conto in sede di valutazione del valutatore.*

*In caso di mancata attivazione della procedura di salvaguardia sopra descritta, il trattamento economico incentivante del dipendente interessato sarà rapportato ad un giudizio "perfettamente in linea con le attese"*

Il mancato rispetto delle procedure di cui sopra verrà segnalato all'OIV /Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione della performance individuale del Responsabile di Area in quanto la qualità del processo di valutazione è un elemento significativo della valutazione del Responsabile medesimo.

**Procedure di conciliazione:** *"Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione è possibile per ciascun valutato attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.*

*Il dipendente, entro 5 giorni dalla ricezione della valutazione, può proporre ricorso al Segretario Generale in forma scritta.*

*Il Segretario, entro 10 giorni dalla ricezione del ricorso, si esprime con proprio verbale inviato al valutato e al valutatore.*

*In caso di esito negativo, il dipendente può proporre ulteriore ricorso all'O.I.V. entro 5 giorni dalla ricezione del verbale, in forma scritta.*

*L'O.I.V. esamina il ricorso e si esprime entro 20 giorni dalla ricezione, con proprio verbale inviato al valutato e al valutatore.*

*Delle fasi sopra descritte è data informazione alle RSU.*

Il ricorso può essere presentato non solo dal singolo ma da gruppi di dipendenti.

OB

KUC

Il Segretario si esprime su ricorso solo dopo audizione, individuale, delle parti (valutati e valutatori).

Lo stesso percorso dovrà essere attivato dal Nucleo di Valutazione/OIV, in caso di ulteriore ricorso da parte del valutato, al fine di raggiungere un accordo fra le parti.

Le parti possono esser assistite dalle RSU/OO.SS. o da un incaricato di loro fiducia.

L'informazione alle RSU si intende preventiva e preliminare rispetto all'avvio della procedura di conciliazione.

#### **4. Distribuzione compensi incentivanti**

Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale vanno ripartite fra i lavoratori in base ai seguenti parametri

Cat.	PARAMETRO
A	125
B1	140
B3	155
C	170
D1	200
D3	230

La contrattazione decentrata stabilisce per ciascun anno di riferimento, la retribuzione di produttività potenziale complessiva per quell'anno, fatte comunque salve le verifiche a consuntivo su eventuali risparmi derivanti dall'erogazione delle indennità accessorie (turno, reperibilità, rischio, disagio, ecc.). Tale quota viene divisa in maniera uguale per tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio continuativo per almeno 9 mesi, in modo tale da costituire un "salario di produttività potenziale individuale" che muova da una base uguale per tutti i lavoratori e che si differenzi unicamente in base ai diversi parametri delle categorie professionali sopra proposti.

La produttività da corrispondere effettivamente a ciascun lavoratore verrà attribuita sulla base dei criteri di valutazione descritti nei commi precedenti e verrà collegata:

- per una percentuale del 60%, al raggiungimento degli obiettivi collettivi di servizio (come definiti nei Piani di Lavoro e correlati al PEG) e del grado di miglioramento del livello di soddisfazione dell'utenza;
- la restante percentuale del 40% alla performance individuale.

*A partire dall'esercizio 2017 le percentuali di produttività sopra indicate sono modificate in 50% collettiva e 50% individuale.*

La presenza in servizio inciderà su entrambi i criteri suddetti. Non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, festività soppresse e recuperi
- permessi L.104
- permessi retribuiti per donazione del sangue e del midollo osseo
- infortunio sul lavoro riconosciuto dall'Inail
- assenze per terapie salvavita e assimilabili per patologie gravi
- permessi retribuiti per grave infermità del coniuge o parente entro il secondo gradi o convivente, per un massimo di tre giorni l'anno
- permessi retribuiti per decesso del coniuge, parente entro il secondo grado o convivente
- permesso retribuito per svolgimento funzione giudice popolare (escluso il caso di collocamento in aspettativa non retribuita)
- permesso retribuito in caso di documentata grave infermità del coniuge o parente entro il secondo grado o convivente, per un massimo di tre giorni l'anno;

- permesso retribuito per decesso del coniuge, parente entro il secondo grado o convivente

Ai sensi dell'art.5 del CCNL del 31/7/2009 in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Pertanto, i Responsabili di Area, qualunque sia il titolo delle assenze, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati.

L'erogazione dei compensi premiali verrà effettuata indicativamente entro il mese di maggio.

### **Art. 7**

#### **Distribuzione risorse decentrate anno 2016**

Preso atto che le risorse decentrate anno 2016 risultano costituite come da determinazione n. 635 del 17/12/2015 (per la parte stabile) e integrate (per la variabile) sulla base della deliberazione n. 109 del 28/7/2016 con la quale la G.C ha disposto l'approvazione di:

- a) progetto risparmio di gestione situazioni imprevedibili riguardanti la tutela del territorio ai sensi dell'art.43 - c.2 - della L.449/97;
- b) progetto risparmio di gestione finalizzato alla gestione in economia della camera mortuaria;

nonché l'integrazione di risorse ai sensi dell'art. 16 comma 5 L. 111/2011 per € 31.500,00.

Preso atto inoltre che:

- già in sede di avvio di un servizio informatico associato (SIA) presso il Comune di San Lazzaro con assegnazione del personale del Comune di Castenaso è stato attivato un progetto per la creazione della rete dei referenti informatici mirato ad ottimizzare le risorse interne ed in grado di rispondere nell'immediato a problematiche semplici;
- a seguito percorsi di formazione specifici nell'anno 2010 sono stati individuati alcuni dipendenti, nominati tutor, come da provvedimenti adottati dai singoli Responsabili di Area in data 31/05/2010 e s.m.i. con riconoscimento di un compenso di produttività massima di €450,00 annuo pro capite da erogarsi a seguito verifica in merito alla qualità e all'effettività dello svolgimento del ruolo assegnato;
- con deliberazione n.47 del 21/03/2013, a seguito recesso del Comune di Castenaso dall'Associazione Valle dell'Idice con decorrenza 1/1/2013, ed in forza dell'affidamento a Lepida s.p.a. della gestione dei servizi informativi comunali per gli anni 2013/2016, approvato con deliberazione G.C. n.23 del 7/2/2013, è stata confermata la rete di Tutor Informatici esistente, senza soluzione di continuità rispetto a quella già attivata per il passato in sede di SIA dell'Associazione Valle dell'Idice;

si condivide di proseguire l'esperienza del "tutoraggio informatico" alle medesime condizioni sopra descritte.



dr



Tutto ciò premesso le parti concordano che vengano destinati alla produttività individuale e/o collettiva, oltre alle risorse a ciò espressamente destinate come da accordi già sottoscritti, anche i risparmi che si verificheranno a consuntivo sui vari istituti contrattuali legati alla presenza in servizio e quelli residuali rispetto ai diversi accordi richiamati, secondo i criteri del sistema di valutazione e del presente contratto decentrato integrativo.

Il quadro riassuntivo delle risorse è dettagliato nel prospetto di cui in allegato.

**Art. 8**  
**Verifica dello stato di attuazione**

Si prevede, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, che annualmente, o in qualsiasi momento qualora sorgessero problematiche di rilievo, si proceda ad una verifica congiunta in merito all'attuazione del presente contratto, tramite convocazione della delegazione trattante, al fine di garantire un monitoraggio costante dell'applicazione contrattuale e degli oneri derivanti dalle misure introdotte.

**Art.9**  
**Interpretazione autentica**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione autentica di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**Art. 10**  
**Norma transitoria**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetto dal corrente esercizio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente 2016. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs.141/2011.



Al.A)

**Scheda per attribuzione a Responsabili U.O.  
dell'indennità per specifiche responsabilità CAT. D  
(CCNL 01/04/1999 art.17-co.2 - lett.f)**

AREA:

U.O.:

POSIZIONE:

Cat.

n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min.	max			
1	Responsabilità di procedimenti	15	20	livello di complessità/responsabilità del procedimento		
2	Responsabilità dell'adozione di provvedimenti	12	20	livello di complessità/responsabilità del provvedimento		
3	Responsabilità di struttura (Servizio/U.O.)	12	20	livello di complessità organizzativa della struttura e del numero di collaboratori		
4	Complessità normativa, tecnica, tecnologica, prof.le e procedurale dei processi/procedimenti gestiti	6	15	livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, prof.li e procedurali		
5	Responsabile della gestione di risorse finanziarie/strumentali	5	10	quantità di risorse		
6	Altre responsabilità formalmente attribuite: responsabilità di piani/progetti/programmi/incarichi di studio/gruppi di lavoro/elaborazione pareri	10	15	grado di rilevanza ed importanza in relazione agli obiettivi dell'ente		
<b>TOTALE PESO</b>		<b>60</b>	<b>100</b>		<b>0</b>	

classi  
 da 60 a 70 € 1.700  
 da 71 a 80 € 1.950  
 da 81 a 95 € 2.120  
 > a 95 € 2.500

AlI. B)

**Scheda per attribuzione a Responsabili U.O.  
dell'indennità per specifiche responsabilità – CAT. C  
(CCNL 01/04/1999 art.17-co.2 - lett.f)**

AREA:

U.O.:

POSIZIONE:

n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min.	max			
1	Responsabilità di procedimenti	10	20	livello di complessità/responsabilità del procedimento		
2	Altre responsabilità formalmente attribuite: responsabilità di piani/progetti/programmi/incarichi di studio/gruppi di lavoro/elaborazione pareri/coordinamento operativo	10	20	grado di rilevanza ed importanza in relazione agli obiettivi dell'ente		
3	Complessità normativa, tecnica, tecnologica, prof.le e procedurale dei processi/procedimenti gestiti	10	20	livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche , prof.li e procedurali		
<b>TOTALE PESO</b>		<b>30</b>	<b>60</b>		<b>0</b>	

classi  
Da 51 a 60 € 1.200  
da 41 a 50 € 1.000  
da 30 a 40 € 850

hr

**COMUNE DI CASTENASO**

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE	
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	157.361,31	Progressioni orizzontali (fino a novembre 89.588,39 + dic. 7542,11+ 13.ma 7.542,11 = 104.672,61)	105.000,00
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	39.725,21	Indennità di comparto	39.300,00
Rideterminazione fondo progressioni economiche	18.322,71	Indennità nido CCNL 2000 (€ 61,97 x 10 mesi)	3.500,00
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	14.269,05	Indennità nido CCNL 2001 (€ 28,41 x 12 mesi)	2.300,00
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,5%)	11.507,30	Reperibilità	4.600,00
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	13.871,24	Turno	12.500,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	17.636,32	Rischio	5.500,00
		Maneggio valori	1.222,65
<b>RISORSE STABILI anno 2015</b>	<b>272.693,14</b>	Indennità URP - stato civile (lett. i)	780,12
Riduzione consolidata 2011-2014 (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-18.851,91	Disagio	3.000,00
Decurtazione limite 2015 (art. 1 c 236 L. 208/15)	0,00	Maggiorazioni lavoro festivo	400,00
Decurtazione riduzione personale su 2015 (art. 1 c 236 L. 208/15)	-10.271,00	Indennità part. responsabilità (lett. f)	26.500,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito	-32.750,08		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>210.820,15</b>	<b>USCITE PARTE STABILE</b>	<b>204.602,77</b>
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	23.482,85		
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi <b>SENZA</b> aumento dotazioni organiche		Piani di razionalizzazione	31.500,00
Piani di razionalizzazione art. 16 L 111/2012	31.500,00		
Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della Legge 449/1997	12.363,48		
Risparmi da straordinario	0,00	Produttività e progetti	42.063,71
Economie anni precedenti			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>67.346,33</b>	<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	<b>73.563,71</b>
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Risorse ICI	12.800,00	Risorse ICI	12.800,00
<b>TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>12.800,00</b>	<b>TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>€ 12.800,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>290.966,48</b>	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>290.966,48</b>

