

**Comune di Castelvetro di Modena**  
(Prov. di Modena)

**Sottoscrizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015"**

Il giorno 14-11-2016 in una sala riunioni dell'Unione Terre di Castelli di Vignola (MO) si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per sottoscrivere l'accordo relativo ai "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015"

**Le parti:**

Richiamata la determinazione n. 418 del 2/12/2015 con la quale è stata definita, per l'anno 2015, la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ex art. 15 del CCNL 1/4/199;

Preso atto del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 30/5/2016 ad oggetto "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2015 – Autorizzazione alla sottoscrizione";

**sottoscrivono** definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2015 nel testo già siglato nella preintesa del 19/02/2016

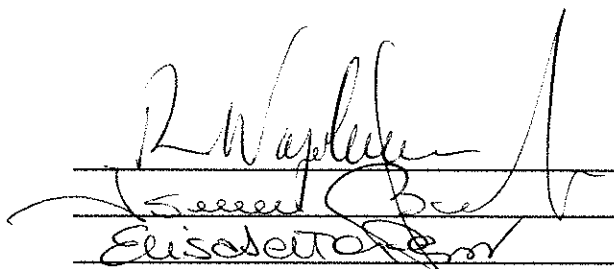
**LE PARTI NEGOZIALI**

**la delegazione di parte pubblica**

Dr. Rosario Napoleone

Dr.ssa Ivonne Bertoni

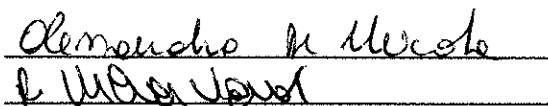
Dott.ssa Elisabetta Pesci



**la delegazione di parte sindacale**

C.G.I.L. De Nicola Alessandro

C.I.S.L. Vignali Rakel Wiliana



**RSU:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015"

## Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile), ivi compreso il personale comandato presso l'Ente in percentuale pari ad almeno l'80% del tempo lavoro, come previsto dall'art. 1 dell'Accordo del 12/5/2005 "Criteri per l'incentivazione della produttività nell'Unione Terre di Castelli, Comuni alla stessa aderenti e Coiss";
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2015 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.
- 3.

## Articolo 2 (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
  - a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
  - b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
  - c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
  - d) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge (es. compensi per recupero ICI)

## Articolo 3 (Quantificazione delle risorse)

1. A partire dall'anno 2003 correlato al trasferimento di funzioni, si è realizzato, in diverse fasi, un importante trasferimento di personale all'Unione Terre di Castelli, e più precisamente:
  - anno 2003 - Servizi Welfare
  - anno 2004 - Servizio Risorse Umane
  - anno 2008 - Servizio Polizia Municipale
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
3. Fino al 31/12/2015 la suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, integrato con le modifiche apportate dalla legge n. 147/2013, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, 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. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (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, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Anche



alla luce della nota Aran n. 19932/2015 del 18/06/2015, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 sono le seguenti:

- a) l'Amministrazione deve avere rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- b) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
- c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente, come accertato e verificato da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- d) le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "progetti", in particolare quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, oltre che per finanziare istituti come, ad esempio il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
- e) le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi ma andranno valutate anno per anno le condizioni per poterle legittimamente inserite nella parte variabile del Fondo;

#### Articolo 4

##### (Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, ai seguenti istituti secondo i seguenti criteri:

- a. **Indennità.** Alle indennità, previste dai vigenti CCNL, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di rischio, indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) e i), CCNL 1/4/1999
- b. **Compensi per premialità individuale (performance organizzativa e performance selettiva).** Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
  - applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
  - erogazione di valori economici differenziali collegati al miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
  - diversificazione delle valutazioni, funzionali alla erogazione della premialità.
- c. **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).** Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento delle PEO in essere;

##### Indennità contrattuali senza ambito di negoziazione a livello decentrato:

- **Indennità di comparto** prevista dal CCNL vigente. Al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.



**Articolo 5**  
**(Risorse destinate all'erogazione dei compensi premiali)**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

**3. Premi collegati alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale).**

Tale quota di produttività, differenziata per categoria di appartenenza del dipendente (Cat. A, B, B3, C, D, D3) viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione.

**a) Performance organizzativa.**

La performance organizzativa, riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal Nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dal Nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL 1/4/1999, come modificato dal CCNL 22/01/2004.

La performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture degli Enti.

Si confermano i principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, in quanto coerenti con quelli che si evincono dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG (ora piano della performance) e valutazione del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principii in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi;

In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

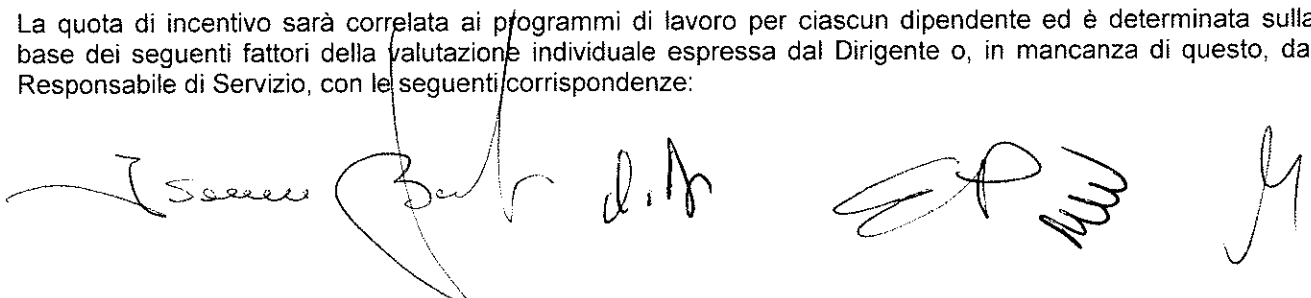
- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato, che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte, e i criteri di misurazione adottati, con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Per l'anno 2015 la misura massima erogabile alle varie categorie, che tiene conto della parametrizzazione analoga a quella degli stipendi tabellari iniziali di categoria, definiti dal CCNL, è la seguente:

Cat. A	euro 958
Cat. B	euro 1.006
Cat. B3	euro 1.102
Cat. C	euro 1.150
Cat. D	euro 1.245
Cat. D3	euro 1.437

La quota di incentivo sarà correlata ai programmi di lavoro per ciascun dipendente ed è determinata sulla base dei seguenti fattori della valutazione individuale espressa dal Dirigente o, in mancanza di questo, dal Responsabile di Servizio, con le seguenti corrispondenze:



- risultati pienamente conformi alle aspettative: 100% dell'incentivo
- risultati apprezzabili rispetto alle aspettative: 85% dell'incentivo
- risultati discreti rispetto alle aspettative: 65% dell'incentivo
- risultati appena adeguati alle aspettative: 40% dell'incentivo

Per ciascun dipendente il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda di valutazione delle prestazioni individuali che tiene conto di indicatori comportamentali (parzialmente diversificati a seconda della categoria di appartenenza del dipendente) e dell'apporto individuale agli obiettivi di PEG.

Questi due macro ambiti sono a loro volta suddivisi in sottoindicatori la cui somma conduce al punteggio attribuito, in media percentuale, alla valutazione complessiva del dipendente. **Tale media complessiva concorre corrispettivamente a determinare la percentuale dell'incentivo da liquidare**, e precisamente:

media punteggio scheda superiore a 85 punti: 100% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda superiore a 65 punti e fino a 85 punti: 85% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda superiore a 40 punti e fino a 65 punti: 65% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda pari a 40 punti: 40% dell'incentivo;

Nel caso in cui il punteggio medio non raggiunga i 40 punti non verrà erogato alcun incentivo

Infine, il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda complessiva finale di valutazione e liquidazione del risultato, secondo il modello già approvato il 12.05.2005 in sede di contrattazione decentrata, che tiene conto in misura corrispondente della valutazione già rilevata.

#### **b) Performance selettiva.**

Le Amministrazioni individuano, all'interno del piano della performance, alcuni obiettivi di rilievo, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione successiva alle OO.SS. (ALLEGATO 1)

Le parti confermano, anche per l'anno 2015, oltre agli obiettivi strategici sopra individuati, il progetto per la stagione 2015/2016, denominato "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro di Modena", di cui si riportano i contenuti di indirizzo strategico ed organizzativo nell'ALLEGATO 2.

L'Amministrazione destina a tale progetto Euro 11.020 così ripartite:

- euro 9.020 correlati alla gestione dell'attività e relativi ai turni di disponibilità ed alle chiamate;
- euro 2.000 finalizzati alla valutazione meritocratica della performance individuale.

### **Articolo 6**

#### **(Indennità: fattispecie, criteri, valori)**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

#### **a) Indennità di rischio**

Si individuano, in questa sede, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le situazioni e le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

A seguito di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, al fine di verificare situazioni in cui emergano effettive esposizioni del lavoratore a rischi che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni derivanti dal profilo professionale ricoperto, si sono individuate le seguenti caratteristiche, inerenti le mansioni svolte:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgano le loro mansioni con l'esposizione ai suddetti rischi compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Per l'anno 2015 si conferma, tra i profili professionali comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, quelli aventi mansioni di tipo tecnico e il messo notificatore;

L'indennità di rischio è erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

#### **b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, tale indennità viene attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa rilevanza e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A - CCNL 31/3/99). Le posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario, non riferibili alla ordinaria e consueta attività della struttura.

Le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione, compatibilmente con le risorse disponibili del fondo, hanno ritenuto di riconoscere l'istituto ad un numero limitato di dipendenti, attribuendo valori economici importanti, correlandoli sia alla responsabilità attribuita che alla professionalità individuale e comunque da ricollegarsi anche alla premialità.

Al fine del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente uno o più fattispecie di rilevante responsabilità tra quelle di seguito indicate e l'assunzione delle responsabilità deve essere esercitato in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese; le posizioni di lavoro cui assegnare il compenso saranno formalmente individuate dal Dirigente/Responsabile di struttura in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui, da riproporzionare in rapporto alla durata della effettiva prestazione lavorativa, sia nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'anno, che nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;

Al fine di armonizzare a livello di ente l'istituto i Responsabili hanno proceduto al conferimento degli incarichi, con relativa attribuzione dei valori spettanti, nel rispetto dei seguenti criteri:

- gestione di unità organizzative
- gestione di più procedimenti amministrativi
- gestione di procedimenti amministrativi complessi
- responsabilità di firma
- entità delle risorse umane/finanziarie/strumentali gestite

#### **c) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/99**

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità, affidate al personale delle categorie B e C e D e derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, addetti URP e addetti al Servizio Tributi, è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di € 300,00 annui lordi, da riproporzionare in rapporto alla durata della effettiva prestazione lavorativa, sia nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'anno, che nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;

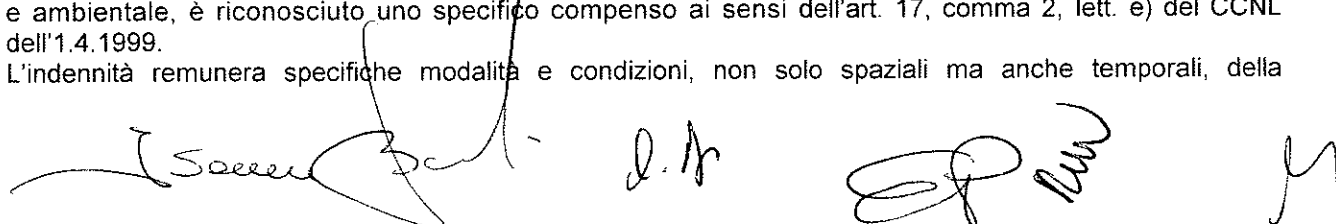
Per le indennità per specifiche responsabilità di cui ai punti sub b) e sub c), relativamente alle quali i nominativi, con i relativi importi, sono elencati nell'**ALLEGATO 3**:

- la liquidazione è disposta annualmente a consuntivo previa attestazione del Dirigente/Responsabile di struttura di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa;
- in caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1 mese) l'indennità è sospesa per tutto il periodo di assenza con possibile assegnazione, con i medesimi criteri, ad altro dipendente cui siano attribuite le relative responsabilità;
- ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità e nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### **d) Indennità di disagio.**

Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto uno specifico compenso ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999.

L'indennità remunera specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della



prestazione lavorativa effettuata in condizioni particolarmente disagiate a prescindere dal profilo professionale rivestito.

Si riconducono alla tipologia in oggetto le seguenti attività svolte in condizioni di particolare disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro:

Interventi per Fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di disagio). <b>Serali</b> (con inizio dopo le 20) <b>Sabato pomeriggio e Sabato mattina se l'orario settimanale è articolato su 5 gg.</b>	<b>25</b>	per prestazione
Interventi per Fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di disagio) . Festivi e serali prefestivi (con inizio dopo le 20)	<b>30</b>	per prestazione
Disponibilità per operatori dei Servizi Demografici in occasione di due festività contigue e di giornate di ponti programmate, per atti di morte fino al 31/03/2015 e dal 1/4/2015 anche per le funzioni di Polizia Mortuaria	<b>20</b>	per evento, oltre al compenso per lavoro straordinario in caso di prestazione
Disponibilità per operatori dei Servizi Tecnici in occasione di due festività contigue e di giornate di ponti programmate fino al 31/3/2015 per le funzioni di Polizia Mortuaria	<b>20</b>	per evento, oltre al compenso per lavoro straordinario in caso di prestazione
Disponibilità di un operatore dei Servizi Tecnici nelle giornate di allertamento del servizio di protezione civile	<b>10</b>	per prestazione

#### e) Indennità maneggio valori.

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 del CCNL del 14/9/2000 verrà attribuita esclusivamente al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa e al quale sia stata formalmente attribuita la funzione di **agente contabile** (con obbligo della resa dei conti), per le sole giornate di effettivo servizio e nella misura giornaliera qui di seguito riportata:

importo medio mensile sup a	importo medio mensile fino a	tariffa giornaliera
150	400	euro 0,75
401	800	euro 1,00
801	1.200	euro 1,30
1.201		euro 1,55

#### f) Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

Gli incentivi Ici, rientranti tra le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1/4/1999, definiti in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio, sono corrisposti secondo i criteri previsti da apposito regolamento, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti in materia.

Tali incentivi, disciplinati dall'art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999, dall'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art. 59, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997, spettano ai dipendenti del Servizio Entrate impegnati in attività di recupero dell'evasione ICI. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Responsabile competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
- apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
- qualità dell'apporto personale.

#### Articolo 7

#### (Clausola di perequazione della premialità)

Le parti concordano, in regime di risorse calanti, a disposizione per remunerare la premialità, che:

- non potranno essere destinatari di compensi per progetti selettivi i dipendenti che risultino già destinatari sia dell'indennità per specifiche responsabilità (Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1/4/99) nella misura massima consentita di Euro 2.500 sia di incentivi ICI (art. 6, lett.f);

- per i dipendenti **non** destinatari di indennità per specifiche responsabilità (Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1/4/99), l'importo massimo di premialità per compensi ICI e progetti selettivi non potrà superare l'importo di Euro 2.500.

#### Articolo 8

#### **(Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)**

Il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, costituito con apposita determina per l'anno 2015, viene così ripartito:

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2015
Progressioni economiche orizzontali storiche	30.695
Indennità di comparto a fondo	20.924
Indennità di rischio	1.754
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>53.373</b>
Performance organizzativa	44.519
Performance selettiva	32.514
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	3.470
Indennità specifiche responsabilità	28.022
Indennità maneggio valori	646
Recupero evasione ICI – art 15 c. 1 lett K – Voce soggetta al rispetto del limite 2010	8.465
<b>Totale utilizzo risorse variabili</b>	<b>117.636</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>171.009</b>

#### Articolo 9

#### **(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

#### Articolo 10

#### **(Disposizioni finali)**

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1.1.2015, ogni precedente accordo in materia. 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. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

#### **Allegati:**

- o ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA
- o ALLEGATO 2 – Verbale di Intesa relativo al Progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di CASTELVETRO" dell'anno 2015
- o ALLEGATO 3 - Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) e lett. i) - CCNL 1/4/1999



**ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA**

SERVIZIO	DESCRIZIONE PROGETTO	N. PARTECIPANTI	NOMINATIVI DIPENDENTI	IMPORTO PROGETTO
Settore Affari e Servizi Generali - Promozione e Sviluppo Territoriale / Cultura peso 45,71% pari a Euro 2.770,48	Collaborazione e redazione atti e provvedimenti inerenti la riorganizzazione dell'Ente e riorganizzazione del settore affari e servizi generali-promozione e sviluppo territoriale con trasferimento di servizi ed acquisizione nuove competenze	7	Della Casa Stefano	422,56
			Bonetti Chiara	
			Strappazzon Laura	
			Lazzaro Patrizia	
			Anderlini Alessandra	
			Lamborghini Daniela	
			Bergonzini Maria Rita	
	Organizzazione iniziative di gemellaggio 2015/2016	2	Rubbiani Daniela	199,32
			Scibona Bruna	
	Organizzazione della comunicazione interna ed esterna e dell'informazione dell'Ente ed attività connesse e riorganizzazione del giornalino d'informazione comunale.	6	Tugnoli Milvia	325,60
Ruini Anna Lisa				
Marchesini Stefania				
Rubbiani Daniela				
Marchetti Cinzia				
Baldoni Augusta				
Riorganizzazione delle Funzioni della Polizia Mortuaria e delle funzioni dei servizi demografici-2015 e 2016	12	Simona Fanton	661,75	
		Carla Venturelli		
		Elena Chiappelli		
		Barbara Montanari		
		Bruna Scibona		
		Magda Zini		
		Cinzia Marchetti		
		Augusta Baldoni		
		Urso Lorenza		
		Mauro Mattioli		
		Gino Cuoghi		
		Ciò Maurizio		
		Realizzazione manifestazione culturale Mercurdo "Mercato dell'assurdo" per valorizzazione culturale e turistica del territorio		7
Patrizia Lazzaro				
Strappazzon Laura				
Stefano Della Casa				
Gino Cuoghi				

			Cinzia Marchetti		
			Ciò Maurizio		
Settore Servizi Finanziari ed economici peso 14,29% pari a Euro 866,12	Armonizzazione della contabilità pubblica d.lgs 23/06/2011 n. 118 "nuovo sistema di contabilità" dal 01/01/2015"	5	Monica Mastalini	478,37	
			Morena Cassanelli		
			Marchetti Cinzia		
			Baldoni Augusta		
			Urso Lorenza		
	Attività di accertamento dei tributi comunali	6	Sandra Venturi Detto Monti	387,75	
			Fabia Contri		
			Milioli Silvia		
			Monica Mastalini		
Morena Cassanelli					
Sara Lupo					
Settore Area Tecnica - Suap peso 40% pari ad Euro 2.424,40 a cui si aggiungono Euro 3.635,00 destinati al solo progetto della riorganizzazione delle assemblee dei cittadini	Adempimenti di cui all'Atto di Indirizzo della Provincia per la redazione del PSC - Piano Strutturale Intercomunale	4	Roli Cristina	550,13	
			Bini Patrizia		
			Ferrari Graziella		
			Sara Lupo		
	Riorganizzazione del settore con accorpamento dei Servizi Urbanistica Edilizia, LL.PP. Manutenzioni Ambiente e SUAP.	10	Roli Cristina	757,43	
			Bini Patrizia		
			Ferrari Graziella		
			Sara Lupo		
			Vecchi Maura		
Chiara Bonetti					
Cuoghi Gino					
Mattioli Mauro					
Fraulini Elvira					
Ognibene Silvia					
Mantenimento della certificazione ISO 14001 e della "Registrazione EMAS	15		916,88		
		Elvira Fraulini			

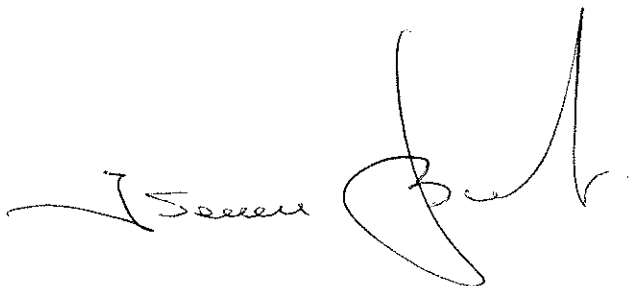
*Isacco B...*

*R Ar*

*[Signature]*

*[Signature]*

		Mattioli Mauro	
		Cuoghi Gino	
		Clò Maurizio	
		Vecchi Maura	
		Bonetti Chiara	
		Graziella Ferrari	
		Bini Patrizia	
		Roli Cristina	
		Anna Lisa Ruini	
		Tugnoti Milvia	
		Venturelli Carla	
		Marchetti Cinzia	
		Baldoni Augusta	
		Lorenza Urso	
Residenza municipale: manutenzioni dell'edificio.	3	Cuoghi Gino Mattioli Mauro Cristina Roli	199,96
Riorganizzazione gestione assemblee dei cittadini del comune di Castelvetro di Modena - art. 15, comma 5, ccnl 1.04.1999	10	Mauro Mattioli Elvira Fraulini Maurizio Clò Stefania Marchesini Gino Cuoghi Casagrandi Rubes Galassi Gianluca Bernardi Roberto Vaccari Fabrizio Vecchi Maura	3.635,00
			9.696,00
Progetto "Trasparenza e Integrità" dell'azione Amministrativa – Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, di prevenzione della illegalità e di controllo sugli atti"		Il progetto è stato liquidato quadrimestralmente a diversi dipendenti presenti in tutte le aree verbale di accordo sindacale del 22/7/2014 approvato con delibera di G.C. n.98 del 1/9/2014	11.806,00
		<b>TOTALE ALLEGATO 1</b>	<b>21.502,00</b>
<b>Allegato 2</b> "Progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di CASTELVETRO" dell'anno 2015	5	Bernardi Roberto, Casagrandi Rubes, Clò Maurizio, Galassi Gian Luca e Vaccari Fabrizio	11.012,00
		<b>TOTALE PERFORMANCE SELETTIVA</b>	<b>32.514,00</b>




## ALLEGATO 2

### **VERBALE DI INTESA relativo al Progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro di Modena" dell'anno 2015**

Le parti confermano per l'anno 2015 il progetto "Incentivazione della performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro", con gli stessi contenuti di indirizzo strategico ed organizzativo dell'anno precedente che qui si riportano integralmente.

**Il progetto, che disciplina gli interventi degli addetti ai servizi manutentivi in situazioni di emergenza climatica, ovvero nevicate e gelate, inciderà sul Fondo delle risorse decentrate 2015 relativamente alle prestazioni rese per il periodo dal 01.01.2015 - 31.12.2015 e si articolerà come segue:**

Gli addetti ai servizi manutentivi intervengono ad integrazione e potenziamento del servizio svolto dalle ditte convenzionate, che operano sul territorio comunale con i mezzi spalaneve.

L'attività degli addetti comunali, sarà finalizzata allo spargimento del sale e/o ghiaino su tutto il territorio ed in particolar modo sulle strade ritenute a rischio, nonché alle operazioni di sgombero e rimozione della neve dagli spazi e con le priorità individuati dal Responsabile del servizio.

Il personale dipendente, individuato dal Responsabile del servizio, si renderà disponibile ad assicurare il proprio intervento, in caso di ghiaccio o neve, in base alla turnazione stabilita dal Responsabile stesso.

Si ribadisce quanto concordato nell'intesa dell'8 febbraio 2006 raggiunta tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione Terre di Castelli, e le rappresentanze sindacali dei lavoratori:

Il periodo di riferimento del servizio si individua dal 15 novembre al 15 marzo di ogni anno in base alla linea uniformemente adottata su tutto il territorio dell'Unione.

Le parti, dopo ampia ed attenta valutazione ed analisi del progetto, concordano quanto segue:

#### **Art. 1 – Organizzazione degli interventi.**

**Il personale dipendente assicura il proprio intervento in casi di ghiaccio o neve per 4 mesi all'anno e più precisamente:**

- ❖ **Coordinatore** dal lunedì al venerdì **dalle 17 alle 8**, sabato/domenica e festivi **24 ore su 24**
- ❖ **Spargisale** dal lunedì al venerdì **dalle 17 alle 8**, sabato/domenica e festivi **24 ore su 24**
- ❖ **Capoturno ed addetti alla spalatura** dal lunedì al venerdì **dalle 4 alle 8**, sabato/domenica e festivi **24 ore su 24**

Qualora le precipitazioni nevose avvengano fuori dall'orario di lavoro, i dipendenti devono essere a disposizione del Coordinatore e del Capoturno presentandosi al magazzino comunale per l'espletamento del servizio in oggetto, ed in particolare se la nevicata è avvenuta nella notte, l'ora di presentazione e quindi di attivazione del servizio di spalata è alle 4 del mattino.

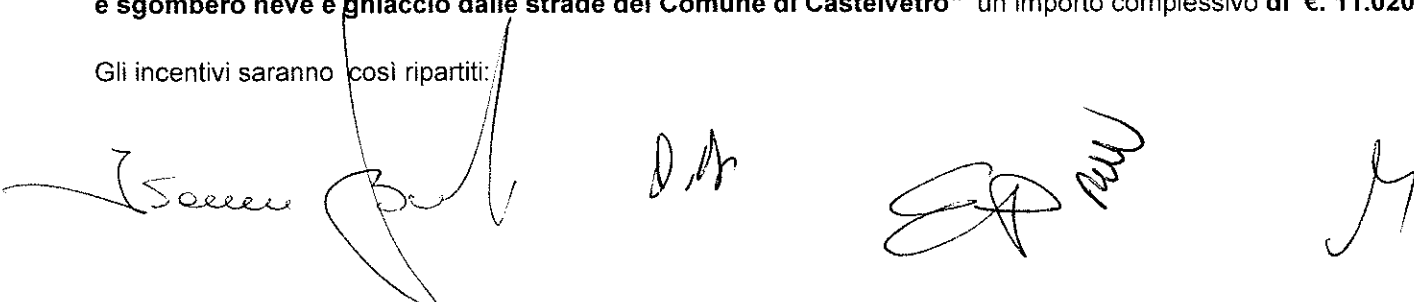
Tutta la squadra dovrà essere pronta ad intervenire sul luogo di ritrovo entro **30 minuti** dal ricevimento della chiamata.

Dall'inizio dell'orario di lavoro anche gli altri operai saranno disponibili per il servizio di spalata fino a quando sarà dichiarata chiusa l'emergenza dal coordinatore.

#### **Art. 2 – Destinazione dei compensi incentivanti**

Per l'anno 2015 viene destinato al progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro" un importo complessivo di **€ 11.020**.

Gli incentivi saranno così ripartiti:



- a) una quota incentivante settimanale per i periodi di disponibilità;
- b) una quota incentivante di chiamata da liquidarsi al ricorrere delle seguenti condizioni:
  - le chiamate devono essere effettuate dal coordinatore di turno
  - l'inizio del servizio deve avvenire nell'orario stabilito dal coordinatore
- c) una quota correlata alla valutazione meritocratica della performance applicata allo svolgimento del servizio per sgombero neve/viabilità.

### Art. 3 – Incentivazioni

Le attività per le quali saranno erogati i compensi incentivanti ai dipendenti che partecipano ai servizi per sgombero neve/viabilità, sono così remunerate.:

#### *incentivo per turni di disponibilità*

<i>Profilo operatore</i>	<i>Incentivo settimanale</i>
Coordinatore o supplente	€ 80,00
Addetti allo spargisale	€ 85,00
Capoturno ed addetti alla spalatura	€ 65,00

Ai dipendenti interessati al servizio, viene riconosciuta la possibilità di usufruire delle ferie o recuperi anche nei 4 mesi di svolgimento del servizio "neve", in misura massima di due operatori che potranno essere irreperibili e ai quali non verrà riconosciuta alcuna indennità, mentre per il restante personale, si potrà concedere, dietro richiesta ferie, riposi compensativi, recuperi.... con l'impegno ad intervenire comunque su richiesta del Coordinatore, entro 30 minuti ed a questi, andranno riconosciuti tutti gli incentivi.

Per i periodi di assenza nel quale il personale risulta irreperibile verrà operata una decurtazione giornaliera dell'incentivo settimanale rapportata alle ore di disponibilità e precisamente:

- al coordinatore e agli addetti spargisale la decurtazione giornaliera sarà di 15/123 nelle giornate feriali, 20/126 nella giornata di venerdì, mentre sarà di 20/123 nelle giornate di sabato e festivi.
- al capoturno e agli addetti la decurtazione giornaliera sarà di 4/68 nelle giornate feriali e 24/68 nelle giornate festive.

#### *Incentivo per chiamata*

<i>Profilo operatore</i>	<i>Incentivo per intervento</i>
Coordinatore o supplente	€ 70,00
capoturno – addetti alla spalatura e spargisale	€ 100,00

Gli incentivi individuali di cui al presente articolo sono liquidati con **cadenza mensile** sulla base del numero delle prestazioni effettuate.

Come già previsto dall'intesa dell'8/2/2006 richiamata nelle premesse, si ribadisce che in caso di chiamata al di fuori dal periodo di riferimento (15.11-15.3), il valore dell'incentivo per ogni prestazione **verrà raddoppiato**.

Per l'anno 2015 l'importo complessivo destinato a questa tipologia di incentivi si quantifica in **€ 9.020**.

### Art. 4 – Incentivi collegati alla valutazione meritocratica della performance individuale

Per l'anno 2015 viene destinata una quota € 2.000 (con un minimo di tre uscite complessive della squadra) finalizzata alla valutazione meritocratica della performance.

La ripartizione degli incentivi sarà viene effettuata dal responsabile del servizio in ragione del grado di partecipazione ed al contributo apportato all'intero progetto.

**Art. 5 – Decorrenza e durata accordo**

Il presente accordo inciderà sul Fondo delle risorse decentrate 2015 relativamente alle prestazioni rese per il periodo dal 01.01.2015 - 31.12.2015 e manterrà la sua validità fino al termine del periodo a "rischio neve", e precisamente fino al 15/3/2016.

**ALLEGATO 3 – Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) e lett. i) - CCNL 1/4/1999**

Indennità specifiche responsabilità - Art 17 comma2, lett. f), CCNL 1/4/1999				2015	
	Nominativo	cat.	str	motivazione	importo
1	MARCHETTI CINZIA	D2	Att. Fin.	Resp. Procedimento serv. Appalti e contratti – economato e provveditorato con firma esterna	2500,00
2	CUOGHI GINO	D4	ATS	Resp Procedimento LLPP Patrimonio (dal 01/04/2015 al 31/12/2015)	1875,00
3	VECCHI MAURA	D2	AA.GG	Resp. Procedimento Amm.vo con firma esterna (dal 01/01/2015 al 31/03/2015)	625,00
4	VECCHI MAURA	D2	ATS	Resp. Procedimento Amm.vo e SUAP con firma esterna (dal 01/04/2015 al 31/12/2015)	1875,00
5	ROLI CRISTINA	D1	ATS	Resp. Procedimento edilizia con firma esterna)	2500,00
6	FRAULINI ELVIRA	C5	Gest.T.	Resp. Servizio Ambiente (dal 01/01/2015 al 31/03/2015)	525,00
7	FRAULINI ELVIRA	C5	ATS	Resp. Servizio Ambiente e procedimenti (dal 01/04/2015 al 31/12/2015)	1350,00
8	STRAPPAZZON LAURA	D3	AA.GG.	Resp.Procedimenti Cultura sport e volontariato	2500,00
9	MATTIOLI MAURO	D1	Gest.T..	Resp. Manutenzione fabbricati (dal 01/1/2015 al 31/3/2015)	500,00
10	MATTIOLI MAURO	D1	ATS	Resp. Manutenzione e procedimenti (dal 01/4/2015 al 31/12/2015)	1350,00
11	VENTURI D.M. SANDRA	C5	Att. Fin.	Resp. Servizio Tributi	2500,00
12	DELLA CASA STEFANO	C1	AA.GG.	Resp. Procedimenti istruttori Segreteria Generale	1300,00
13	TUGNOLI MILVIA	C1	AA.GG	Resp.Procedimenti Ufficio Relazioni con il Pubblico	1200,00
14	LAMBORGHINI DANIELA	C4	AA.GG.	Resp.Procedimenti: servizio Biblioteca, Sistema Bibliotecario Intercomunale, Polo Archivistico e Archivio Storico (dal 19/6/2015 al 31/12/2015)	534,00
15	MASTALINI MONICA	C3	Att. Fin.	Resp.Procedimenti Ragioneria	1200,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'd.m.' and 'A' on the right.

16	BINI PATRIZIA	C1	ATS	Resp.Procedimenti calcolo contributo di costruzione	800,00	
17	FERRARI GRAZIELLA	C2	ATS	Resp.Procedimenti certificazioni di idoneità alloggio e contributi Legge 13/1989	800,00	
18	FANTON SIMONA	C4	AA.GG	Responsabile ufficio elettorale (dal 19/01/2015), responsabile procedimenti istruttori: albo giudici popolari, leva militare, ecc..	1300,00	
19	VENTURELLI CARLA	C2	AA.GG	Resp.Procedimenti istruttori tenuta dell'AIRE, funzioni di Stato Civile conseguenti e statistiche demografiche, ecc..	1000,00	
20	CHIAPPELLI ELENA	B3	AA.GG.	<b>URP – DEMOGRAFICI - TRIBUTI</b>	300,00	
21	MONTANARI BARBARA	C1	AA.GG.		300,00	
22	SCIBONA BRUNA	C4	AA.GG		50,00	
23	ZINI MAGDA	B1	AA.GG		50,00	
24	COLOMBINI ROSANNA	B1	AA.GG.		300,00	
25	RUINI ANNA LISA	C1	AA.GG.		188,00	
26	CONTRI FABIA	C2	Att. Fin.		300,00	
27	MILIOLI SILVIA	C1	Att. Fin.		300,00	
					<b>totale</b>	<b>28.022,00</b>

