

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 2013"

Il giorno 24-2-2015 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 2013"

Le parti:

Richiamata la determinazione n. 495 del 05/12/2013 con la quale è stata definita, per l'anno 2013, 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. 109 del 13/10/2014 ad oggetto "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2013 - Autorizzazione alla sottoscrizione";

sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2013 nel testo già siglato nella preintesa del 30/09/2014

LE PARTI NEGOZIALI

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Napoleone Dr. Rosario

Bertoni Ivonne

ELISABETTA PISCI
Stracuzzi Dr. Carmelo

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U.

Della Casa Stefano

Casagrandi Rubes

Fanton Simona

Fraulinj Elvira

Organizzazioni Sindacali Territoriali

C.G.I.L. Anna Paragliola

C.G.I.L. Diego Bernardini

C.I.S.L. Vignali Rakel Wiliana

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2013"

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 dipendente del Comune di Castelvetro di Modena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile).

2 - Gli effetti del presente contratto decorrono dall'1.1.2013 e conservano la loro 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.

Articolo 2 (Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

1 - **trasferimento di personale all'Unione.** A partire dall'anno 2003, con la finalità del 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, Servizi Informativi

anno 2004 - Servizio Risorse Umane

anno 2008 - Servizio Polizia Municipale

I trasferimenti di personale di cui innanzi hanno comportato un conseguente trasferimento di risorse stabili e variabili all'Unione, computate sulla base del salario accessorio liquidato l'anno precedente il trasferimento.

2 - **altre risorse del fondo.** Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione, con propria deliberazione di Giunta, con i criteri previsti dall'art.15 del CCNL 1.4.1999, nonché dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. 22/1/2004, in base alle disponibilità del bilancio di previsione, nonché, per la parte non discrezionale, con determinazione del Responsabile del Servizio preposto, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3 - **risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge.** Queste risorse, previste dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

ALLEGATO 1 - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013

Articolo 3 (Criteri generali di 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, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

a) **Indennità.** Le indennità sono destinate a compensare condizioni di lavoro particolarmente rischiose o disagiate legate alle prestazioni effettivamente svolte, ad assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, ad articolazioni di lavoro a turnazione e sono finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti propri della categoria di appartenenza.

b) **Compensi per produttività e/o premialità individuale (performance di risultato).** Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- introduzione 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 del premio e dei valori economici.

c) **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).** Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non vengono destinate risorse decentrate, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.

Le parti, tenuto conto che l'istituto è sospeso ai fini economici fino a tutto l'anno 2013, concordano di rinviare ogni valutazione in merito ai criteri per l'attribuzione di eventuali nuove progressioni economiche.

d) **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.

ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013

Articolo 4

(Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale)

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. Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale).

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza..

a) Performance organizzativa e individuale.

La performance organizzativa, cioè 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 dall'OIV/ nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 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.

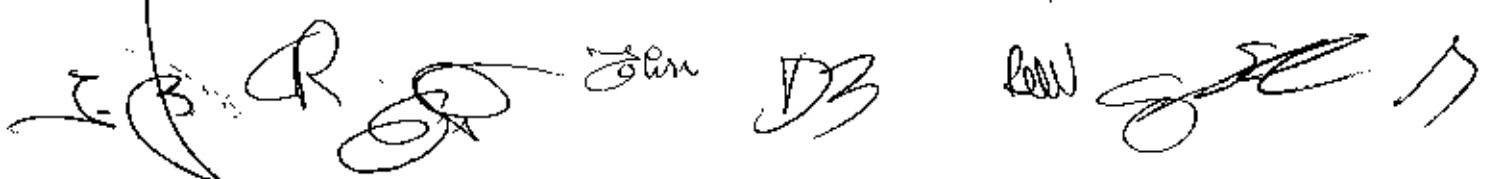
La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del 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:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) 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 2013 la misura massima erogabile alle varie categorie, che tiene conto della parametrizzazione analoga a quella degli stipendi tabellari iniziali per 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

con individuazione di 5 fasce di premialità

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
risultati inadeguati alle aspettative	nessun incentivo

b) Obiettivi di 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 3). Per l'anno 2013, inoltre, l'Amministrazione, con delibera di Giunta n. 151 del 30/12/2013, ha approvato il progetto altamente strategico "Incentivazione della performance in ordine al servizio spazzatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro", di cui al verbale di accordo sottoscritto in data 14/11/2013 dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale. (ALLEGATO 4)

Articolo 5

(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

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro 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.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- 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;

Il riconoscimento dell'indennità 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 2013 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, in attesa di una revisione dell'istituto, da avviarsi con la contrattazione integrativa dell'anno 2014:

operai, personale che utilizza il videoterminale per almeno 20 ore settimanali (con individuazione da parte dei Dirigenti/Responsabili di struttura), ai sensi dell'art. 173 del D.Lgs. n. 81/2008, nel quale si definisce "lavoratore" ai fini della sicurezza colui che "utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le Interruzioni di cui all'art.175" del medesimo Decreto.

In caso di assenza del dipendente si considera effettiva esposizione a rischio per l'intero mese la prestazione effettuata per almeno 16 giorni lavorativi. In caso di prestazione inferiore la liquidazione avverrà per i giorni effettivamente lavorati.

b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999 (ALLEGATO 6)

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 esercitata 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 del valore massimo di € 2.500,00 annui.

Al fine di armonizzare a livello di ente l'istituto, i Consigli di Direzione provvedono annualmente alla graduazione delle posizioni con conseguente attribuzione dei valori spettanti nel rispetto dei seguenti parametri:

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

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

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità, affidate con atto formale al personale delle categorie B e C e D e derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, ufficiale del servizio elettorale, responsabile dei tributi e di addetto ai servizi di protezione civile, è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di € 300,00 annui forfidi.

Per le indennità per specifiche responsabilità di cui ai punti sub b) e sub c):

- 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;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità sarà erogata in proporzione alla prestazione lavorativa;

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:

Assistenza a matrimoni e sedute del Consiglio Comunale, fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di disagio). Serali (con inizio dopo le 20) Sabato pomeriggio e Sabato mattina se l'orario settimanale è articolato su 5 gg.	25	per prestazione
Assistenza a matrimoni e sedute del Consiglio Comunale, fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di disagio). Festivi e serali prefestivi (con inizio dopo le 20)	30	per prestazione
Disponibilità per operatori serv. demografici in occasione di due festività contigue. La condizione di disagio si verifica anche in occasione di giornate di ponti programmate.	20	per evento, oltre al compenso per lavoro straordinario in caso di prestazione
Disponibilità per operatori dei Servizi Tecnici e Demografici e correlata alla gestione del servizio di polizia mortuaria in occasione di due festività contigue. La condizione di disagio si verifica anche in occasione di giornate di ponti programmate.	20	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	10	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

**Articolo 6
(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 7
(Disposizioni finali)**

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1/1/2013, ogni precedente accordo in materia, salvo diversa indicazione in esso contenuta. 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:





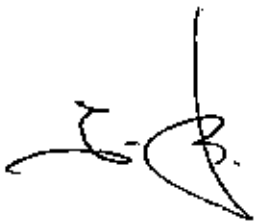


ALLEGATO 1 – COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013
 ALLEGATO 2 – DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013
 ALLEGATO 3 – OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA

ALLEGATO 1 - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013		
Risorse stabili	2013	2010
importo unico - determinato ai sensi dell'art.31 comma 2 del CCNL 22.1.2004 al netto del taglio effettuato per effetto del trasferimento di personale all'Unione	84.058	
R.I.A. ed ass. ad personam personale cessato art. 4 c.2 CCNL 5/10/2001	22.970	
Incrementi art 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	4.770	
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	6.125	
Incremento dotazioni organiche art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999	27.600	
A defalcare quota fondo dipendenti servizio Polizia Municipale transitati all'Unione	4.449	
TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)	141.074	141.074
Riduzione parte fissa ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010	-	
TOTALE RISORSE STABILI	141.074	
Risorse variabili	2013	2010
Art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997	13.417	
Art 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 riorganizzazione nuovi servizi	3.100	
TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)	16.517	16.517
Riduzione parte variabile ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010	-	
TOTALE RISORSE VARIABILI	16.517	
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	157.591	

ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013	
DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2013
Progressioni economiche orizzontali storiche a fondo	31.521
Indennità di comparto a fondo	21.687
Totale utilizzo risorse stabili	53.208
Performance di risultato	43.913
Performance selettiva	17.928
Indennità di rischio	12.521
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	6.590
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità	22.800
Indennità maneggio valori	631
Totale utilizzo risorse variabili	104.383
TOTALE RISORSE DESTINATE	157.591

ALLEGATO 4 - Progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spazzatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro"







ALLEGATO 5 - Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) e lett. i) - CCNL 1/4/1999

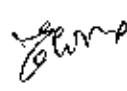

   
  

ALLEGATO 3 - OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA

SERVIZIO	DESCRIZIONE PROGETTO	N. PARTECIPANTI	NOMINATIVI DIPENDENTI	IMPORTO PROGETTO
Settore Affari e Servizi Generali Promozione e Sviluppo Territoriale	Riorganizzazione delle competenze e dei rapporti tra il comune di Castelvetro di Modena ed il Consorzio Castelvetro V.I.T.A. nella promozione territoriale e dei prodotti tipici e nuova gestione Sagra dell'Uva e del Lambrusco Grasparossa di Castelvetro 2013	21	Rubbiani Daniela Marchetti Cinzia, Baldoni Augusta, Ciò Maurizio, Urso Lorenza	721,60
	Digitalizzazione e trasparenza della Pubblica Amministrazione	10	Fanton Simona, Venturelli Carla, Montanari Barbara, Bonetti Chiara, Baruffi Novella	360,80
	Organizzazione e svolgimento delle elezioni a suffragio universale dei rappresentanti delle assemblee locali, in attuazione del regolamento comunale	16	Fanton Simona, Venturelli Carla, Corsini Sandra	360,80
	Funzioni residue della gestione delle risorse umane ed attività dei servizi demografici: mantenimento standard in carenza di personale	7	Bonetti Chiara, Corsini Sandra, Fanton Simona, Venturelli Carla, Montanari Barbara	360,80
	Sportello Unico delle attività Produttive (SUAP) - Miglioramento dei servizi offerti	4	Vecchi Maura, Della Casa Stefano, Bonetti Chiara	360,80
Settore Attività Finanziarie ed Economiche	Riorganizzazione Servizio Unico Gare Provveditorato	4	Marchetti Cinzia, Baldoni Augusta, Urso Lorenza	360,80
	Pallo di Stabilità	3	Mastalini Monica, Cassanelli Morena	360,80
	Tares (Tributo comunale sui rifiuti e sui servizi)	6	Conti Fabia	360,80
Settore Gestione del Territorio	Ambiente e raccolta differenziata	7	Fraulini Elvira	360,80
	Interventi per il miglioramento della sicurezza stradale e delle piste ciclabili - installazione di barriere - manutenzione strade	10	Casagrandi Ruben, Galassi Gian Luca, Marinelli Giorgio, Bernardi Roberto, Vaccari Fabrizio	721,60

Settore Urbanistica / Edilizia Residenziale	Collaborazione con ufficio di Piano per la redazione del PSC- Piano strutturale Intercomunale	11	Roli Cristina, Ferrari Graziella, Mallioli Mauro Marchesini Stefania, Monlanari Barbara	721,60
	Redazione di una manovra urbanistica complessa, con varianti al PRG ai sensi degli artt. 14 e 16 della L.R. 4778, art. 41 comma 4 bis della L.R. 20/2000, ed ai sensi dell'art. A-14- bis della stessa L.R. 20/2000	5	Ferrari Graziella, Bini Patrizia, Marchesini Stefania	360,80
	Attuazione degli accordi ex art. 18 della L.R. 20/2000 a seguito dell'approvazione della Variante 2010 al Piano Regolatore ai sensi dell'Art.15 L.R. 4778 e art. 41 della L.R. 20/2000.	4	Bini Patrizia, Ferrari Graziella	360,80
Settore Cultura, Sport, Volontariato	Realizzazione della manifestazione "Mercurdo dell'assurdo" per valorizzazione culturale-turistica e commerciale del territorio	11	Lazzaro Patrizia, Marinelli Giorgio, Bernardi Roberto, Casagrandi Rubes, Galassi Gian Luca, Vaccari Fabrizio	721,60
	Sviluppo calendario iniziative culturali e ricreative estive ed integrazione con i programmi di valorizzazione turistica	5	Lazzaro Patrizia, Cioè Maurizio	360,80
	Sviluppo progetti di promozione alla lettura rivolti ai bambini e ragazzi in collaborazione con le scuole	3	Lamborghini Daniela, Bergonzini Maria Rita	360,80
TOTALE				7.216,00

ALLEGATO 4

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" – Anno 2013.

In data 14/11/2013 presso la sede Municipale di Spilamberto si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'Unione Terre di Castelli per trattare in merito all'oggetto.

Le parti prendono atto che l'Amministrazione ha elaborato per l'anno 2013 il progetto "Incentivazione della performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Castelvetro", di cui si riportano di seguito i contenuti di indirizzo strategico ed organizzativo.

Il progetto che disciplina gli interventi degli addetti ai servizi manutentivi in situazioni di emergenza climatica, ovvero nevicate e gelate, avrà valenza per il periodo dal 01.01.2013 al 31.12.2013 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 individuali 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 di marzo.

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'esplicitamento 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.

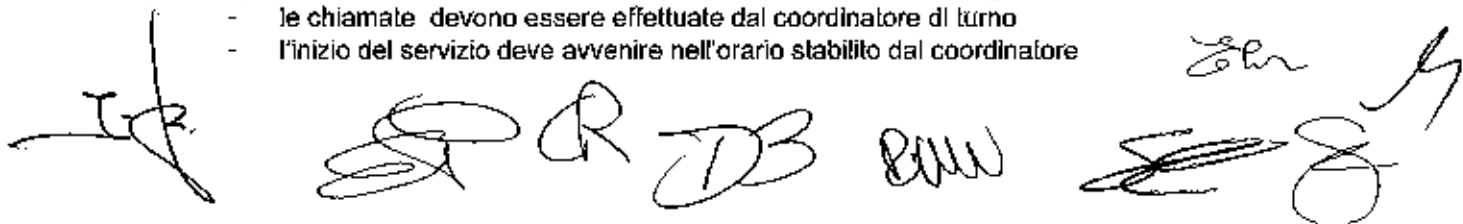
Dall'inizio dell'orario di lavoro anche gli altri operai saranno disponibili per il servizio di spalata finì a quando sarà dichiarata chiusa l'emergenza dal coordinatore.

Art. 2 – Destinazione dei compensi incentivanti

Per l'anno 2013 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 € 12.000

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, con decorrenza 15/11/2013:

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 irrimediabili 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 irrimediabile 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 14,5/126 nelle giornate feriali, 20/126 nella giornata di venerdì, mentre sarà di 24/126 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 2013 l'importo complessivo destinato a questa tipologia di incentivi si ipotizza in **€ 10.000**

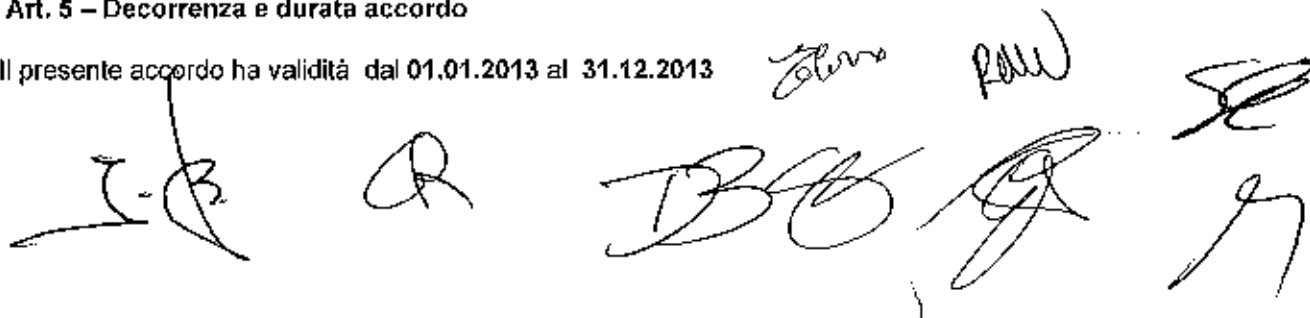
Art. 4 – Incentivi collegati alla valutazione meritocratica della performance individuale

Per l'anno 2013 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 ha validità dal 01.01.2013 al 31.12.2013



ALLEGATO 5

Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) e lett. i) - CCNL 1/4/1999					
	NOMINATIVO	Cat.	SERVIZIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
1	MARCHETTI CINZIA	D2	Att. Fin.	Resp. Procedimento serv. Appalti e contratti – economato e provveditorato con firma esterna	2.500,00
2	VECCHI MAURA	D2	AA.GG.	Resp. Procedimento Amm.vo con firma esterna	2.500,00
3	ROLI CRISTINA	D1	Urb.	Resp. Procedimento edilizia con firma esterna	2.500,00
4	FRAULINI ELVIRA	C5	Gest. Terr.	Resp. Servizio Ambiente	2.100,00
5	SANDERLINI ALESSANDRA	C3	Cult.	Resp. Del Museo M.U.S.A.	2.500,00
6	MATTIOLI MAURO	D1	Gest. Terr.	Resp. Manutenzione fabbricati	2.000,00
7	VENTURI D.M. SANDRA	C5	Att. Fin.	Resp. Servizio Tributi	2.500,00
8	DELLA CASA STEFANO	C1	AA.GG.	Resp. Procedimenti Segreteria Generale	1.200,00
9	TUGNOLI MILVIA	C2	AA.GG.	Resp. Procedimenti Ufficio Relazioni con il Pubblico	1.200,00
10	MASTALINI MONICA	C3	Att. Fin.	Resp. Procedimenti Ragioneria	1.200,00
11	BINI PATRIZIA	C1	Urb.	Resp. Procedimenti calco contributo di costruzione	800,00
12	FANTON SIMONA	C4	AA.GG.	URP – DEMOGRAFICI - TRIBUTI	300,00
13	VENTURELLI CARLA	C2	AA.GG.		300,00
14	MONTANARI BARBARA	C1	AA.GG.		300,00
15	COLOMBINI ROSANNA	B1	AA.GG.		300,00
16	CONTRI FABIA	C2	Att. Fin.		300,00
17	MILIOLI SILVIA	C1	Att. Fin.		300,00
					TOTALE

