

Comune di Vignola  
(Prov. di Modena)

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

**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 2012"**

Il giorno **09 DIC. 2013** in una sala riunioni dell'Unione Terre di Castelli, tra la **delegazione trattante di parte pubblica** composta da:

Dr.ssa Pesci Elisabetta  
Ventilati Aide

e la **delegazione di parte sindacale** :

CGIL – FP Bernardini Diego  
CISL – FP Buzzotta Elisabetta

RSU: Montaguti Fabio

Vista la deliberazione di Giunta nr. 181 del 27/12/2012 avente oggetto: "Costituzione del Fondo art. 15 del CCNL 1.4.1999 - Risorse per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e Per la Produttività - Anno 2012 e Linee Guida per la Contrattazione Decentrata Integrativa – Conferma criteri di valutazione della performance";

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, d. lgs. 165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs 27.10.2009, n.150:

Vista altresì la deliberazione di Giunta nr. 132 del 30-9-2013 avente oggetto: "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2012 - Autorizzazione alla sottoscrizione".

**LE PARTI**

Sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2012 nel testo già siglato nella preintesa del 23/5/2013;

**la delegazione di parte pubblica**

Ventilati Aide

Pesci Elisabetta

**la delegazione di parte sindacale**

CGIL – FP Bernardini Diego

CISL – FP Buzzotta Elisabetta

**RSU:**

Montaguti Fabio

The block contains three handwritten signatures, each written over a horizontal line. The first signature is for Elisabetta Pesci, the second for Elisabetta Buzzotta, and the third for Fabio Montaguti.

# **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2012"**

Sottoscritto in data 09 DIC, 2013

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,

Premesso

- che con deliberazione nr. 181 del 27/12/2012 sono state dettate le linee guida per la gestione del confronto negoziale della contrattazione decentrata integrativa e che è stata definita la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012;
- che le direttive unitarie di tutte le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione si sono soffermate sull'importanza di gestire la sessione negoziale 2012 con particolare riguardo alla premialità e alla valorizzazione delle prestazioni individuali al fine di garantire un continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 124 del 20.12.2012 è stato approvato l'accordo quadro generale propedeutico alla contrattazione decentrata integrativa per il biennio 2011 e 2012 sottoscritto in data 2.10.2012 dalle delegazioni di parte pubblica dell'area vasta dell'Unione e di parte sindacale;
- che l'accordo di cui innanzi costituisce preintesa generale per la definizione della contrattazione decentrata integrativa in tutta l'area dell'Unione ;

Visti :

- Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigente;
- il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il DL.gs 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 "misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ed in particolare l'articolo 9;

Preso atto che le parti si sono incontrate esclusivamente in data odierna

Dopo ampia e articolata discussione le parti concordano quanto segue:

## **Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)**

1 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo redatto (CCDI) 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 Vignola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile).

2 - Gli effetti del presente contratto decorrono dall'1.1.2012 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.

## **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 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, 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 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 i criteri previsti dall'art.15 del CCNL 1.4.1999 nonché dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, con propria deliberazione di Giunta, 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. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera 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 "Risorse decentrate anno 2012"**

### **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 sono 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 per il triennio 2011-2013 concordano di rinviare ogni valutazione in merito ai criteri per l'attribuzione di eventuali nuove progressioni economiche.

**d) Posizioni Organizzative** – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate.

**e) Indennità contrattuali senza ambito di negoziazione a livello decentrato:**

- **Indennità di comparto** – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente

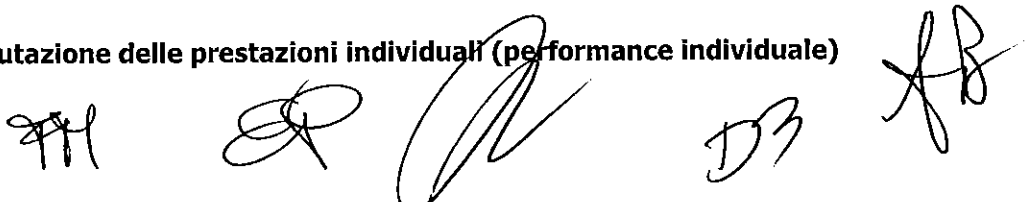
## **Allegato 2 " Schema riassuntivo utilizzo risorse fondo anno 2012"**

### **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 decreto 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 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 gli anni 2011 e 2012 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, che si definiscono "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse

del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione successiva alle OO.SS.

Per l'anno 2012 oltre agli obiettivi strategici premiali individuati nell'allegato 3 L'Amministrazione con atto di Giunta n. 181 del 27/12/2012, conferma il progetto denominato "Incentivazione della performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola" (approvato con atto di Giunta n. 162 del 21/11/2011) mutuandone gli stessi valori ed obiettivi del 2011.

Al progetto (Allegato 4) l'Amministrazione ha destinato euro 21.500 così ripartite:

- € 20.000 correlati alla gestione dell'attività ed al raggiungimento degli obiettivi;
- € 1.500 finalizzati alla valutazione meritocratica della performance individuale.

Per l'anno 2012, in considerazione della disponibilità del fondo e del particolare e gravoso impegno del personale addetto, si integra con euro 1.200 il valore economico attribuito al progetto che conseguentemente si ridefinisce in euro 22.700,00.

#### **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.

Ai soli fini di omogeneizzazione all'interno dell'area dell'Unione si confermano le seguenti prestazioni lavorative comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, in attesa di una revisione dell'istituto, da avviarsi, come disposto dall'accordo quadro del 2/10/2012, con la contrattazione integrativa dell'anno 2013:

Operai, Messo notificatore, Tecnici (cat. C e D che svolgono funzioni di sorveglianza ed assistenza nei cantieri per almeno il 70% del tempo lavoro), 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. 81/2008 nel quale si definisce "lavoratore" ai fini della sicurezza colui che "utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175";

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 c. 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 del 22.1.2004 sono attribuite 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 del 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.

Ai fini 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, 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 ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del 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 elettorale, di responsabile dei tributi , per i servizi di protezione civile, per gli archivisti informatici è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di **€ 300,00** annui lordi, con i seguenti criteri:

La liquidazione delle indennità per specifiche responsabilità ( tipologie b) e c) 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.

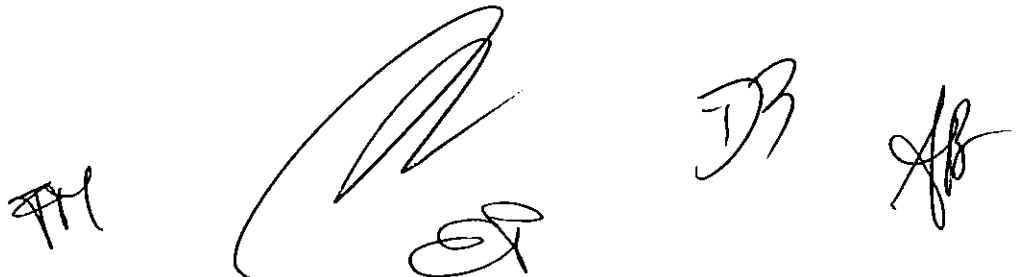
Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### **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 :



tipologia	importo	note
Assistenza a matrimoni e sedute del Consiglio comunale. Fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di indennità 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>	25	per prestazione
Assistenza a matrimoni e sedute del Consiglio Comunale. Fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di indennità di disagio). <b>Festivi e serali prefestivi (con inizio dopo le 20)</b>	30	per prestazione
Disponibilità per operatori dei servizi 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 comp.per lavoro straordinario in caso di prestazione
Disagio correlato alla flessibilità operativa delle prestazioni della squadra operai addetta al servizio di pronto intervento . L'attività è gestita, a rotazione settimanale , con due unità.	19,18 - giorn. 134,28 -settiman	prestazione settimanale
Disagio correlato all'attività di sostituzione di personale assente per maternità e per l'attività correlata agli eventi simili - n. 1 istruttore tecnico comandato al servizio protezione civile	300	Compenso annuale forfettario

### e) Indennità maneggio valori

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 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) Indennità reperibilità

L'indennità disciplinata dall'art 23 del CCNL 14.09.00 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, viene corrisposta al personale operaio in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili.

L'indennità come determinata dal citato CCNL viene riconosciuta dall'Amministrazione al personale operaio di categoria B, B3 e C e al personale dei servizi tecnici addetti al pronto intervento.

L'Indennità viene erogata con cadenza mensile.

### 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 si incontrano tempestivamente, al massimo 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 ogni precedente accordo in materia con effetto dall'1.1.2012 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 Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. 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** Risorse decentrate anno 2012

**Allegato 2** Schema riassuntivo utilizzo risorse fondo anno 2012

**Allegato 3** Progetti performance selettiva

**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 Vignola" -- Anno 2012

The image shows four handwritten signatures in black ink. The largest signature is at the top center, followed by a smaller one below it. At the bottom, there are three smaller signatures arranged horizontally from left to right.



### ALLEGATO 1 - RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

<b>Risorse stabili</b>	<b>2012</b>
Importo Unico determinato ai sensi dell'art 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 al netto delle quote di risorse stabili trasferite all'Unione anni 2003 e 2004	271.489
R.I.A. ed ass. ad personam personale cessato art. 4 c.2 CCNL 5/10/2001	38.480
Incrementi art 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	10.739
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	14.361
Incremento dotazioni organiche art. 15 comma. 5 CCNL 1/4/1999	61.230
Riduzione parte fissa art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 16.450
Riduzione parte fissa per trasferimento personale Polizia Municipale all'Unione	- 32.338
<b>Totale generale stabili</b>	<b>347.511</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>2012</b>
Art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997	42.417
Art 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 riorganizzazione nuovi servizi	33.809
Riduzione parte variabile art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 4.047
<b>art.15 comma 5 netto</b>	<b>29.762</b>
<b>totale risorse variabili</b>	<b>72.179</b>
<b>totale fondo risorse stabili e risorse variabili</b>	<b>419.690</b>

### ALLEGATO 2 - SCHEMA RIASSUNTIVO UTILIZZO RISORSE

<b>Utilizzo risorse</b>	<b>2012</b>
Progressione economica orizzontale a fondo	71.205
Indenn. Comparto a fondo	41.821
Posizioni organizzative retrib.di posizione	76.829
Posizioni organizzative retrib.risultato	19.048
<b>TOTALE utilizzo risorse stabili</b>	<b>208.903</b>
Performance di risultato	86.140
Performance selettiva	28.655
indennità varie: rischio e reperibilità	36.398
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	33.648
Compensi per specifiche responsabilità	25.600
Indenn.maneggio valori	346
<b>totale utilizzo risorse variabili</b>	<b>210.787</b>
<b>TOTALE utilizzo risorse</b>	<b>419.690</b>

<b>ALLEGATO 3 OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA</b>			
<b>Descrizione Progetto</b>	<b>n.partecipanti</b>	<b>Importo Progetto</b>	<b>Nominativi dipendenti coinvolti</b>
SPORTELLO 1 - Attivazione gestione elettronica documentale e completamento fase sportello web	12	€ 11.254,00	Bonazzi Alessandra, Bonetti Roberta, Cuofano Rosa, Giovanelli Mirella, Giovannini Irene, Malferrari Daniela, Mazzini Isella, Miani Carla, Pesci Ilaria, Sola Sonia, Vezzali Valeria, Monduzzi Donazzi Mattia
SPORTELLO 1 - PIANIFICAZIONE -Attivazione della gestione elettronica documentale e completamento fase sportello web	3	€ 1.724,00	Iseppi Maria Rosa, Cassiani Francesca, Folloni Cristina
PROGETTO GED	6	€ 4.664,00	Aleotti Francesca, Bernabei Enrichetta, Bertussi Roberta, Cortesi Alberto, Ronchetti Daniele, Tonozzi Maurizio
INCUBATORI CENTRO STORICO	3	€ 2.028,00	Belelli Donatella, Martinelli Licia, Rinaldini Marco
Progetto Unione Terre di Castelli/Comune di Vignola Affari Generali - attivazione e gestione Centrale Unica di Committenza	3	€ 1.622,00	Brighetti Lorena, Colombini Laura, Muratori Michela
GESTIONE COORDINATA MESSO NOTIFICATORE	1	€ 507,00	Trenti Luciano
INTRODUZIONE IMU	2	€ 1.014,00	Boschi Giovanna, Suppini Stefania
MANDATO INFORMATICO	2	€ 1.014,00	Donini Angela, Giusti Patrizia
PROCEDIMENTI FINALIZZATI AD ALIENAZIONI PATRIMONIO COMUNALE( Alienazione Via Cappuccini e Appartamenti Savignano )	1	€ 811,00	Montaguti Fabio
FOTOVOLTAICO - avvio procedura d'appalto per la realizzazione di impianti fotovoltaici su immobili comunali	2	€ 1.318,00	Montanari Mariangela, Muratori Michela
		<b>€ 25.956</b>	

Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.

**Allegato 4 - confermato con deliberazione della Giunta n. 181 del 27/12/2012**

**VERBALE DI INTESA relativo al Progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola" – Anno 2012.**

In data 28.12.2010, presso la sede Municipale di Vignola 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 2012 il progetto "Incentivazione della performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola", 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 01.01.2012 al 31.12.2012 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 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 giovedì dalle 17,30 alle 8, venerdì dalle 12 alle 8.00, sabato e festivi 24 ore su 24 per complessive ore 126 settimanali di disponibilità*
- ❖ *Spargisale dal lunedì al giovedì dalle 17,30 alle 8, venerdì dalle 12 alle 8.00, sabato e festivi 24 ore su 24, per complessive ore 126 settimanali di disponibilità*
- ❖ *Capoturno ed addetti dal lunedì al venerdì dalle 4 alle 8 (precisamente 20 ore settimanali), sabato e festivi 24 ore su 24 (precisamente 48 ore settimanali) per complessive ore 68 settimanali di disponibilità*

A seguito della presente intesa il personale in base ai turni predisposti dal Responsabile, si impegna ad intervenire entro 30 minuti dalla chiamata effettuata dal coordinatore che, avvalendosi della collaborazione del 1° addetto del Servizio Reperibilità - pronto intervento, riscontri la necessità di intervenire.

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.

Gli operai in turno al Servizio "Reperibilità - pronto intervento" saranno comunque chiamati ad intervenire, ma a loro si applicheranno, modalità, indennità e risorse previste dall'accordo specifico che resta confermato, salvo l'incentivo per chiamata che verrà loro riconosciuto nell'importo previsto con il presente accordo.



## Art. 2 – Destinazione dei compensi incentivanti

Per l'anno 2012 viene destinato al progetto "Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola" un importo complessivo di € 21.500

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	€ 77,00
Addetti allo spargisale	€ 66,00
Capoturno ed addetti	€ 44,00

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 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	€ 77,00
Addetti spargisale – capoturno – addetti	€ 92,00
Altro personale (anche amministrativo) da richiamare al lavoro in caso di necessità per garantire una migliore organizzazione del servizio	€ 88,00

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 quanto segue:

- in caso di chiamata al di fuori dal periodo di riferimento (15.11-15.3), il valore dell'incentivo per ogni prestazione **verrà raddoppiato**;
- l'incentivo di chiamata è esteso anche al personale in turno al servizio di reperibilità-Pronto intervento.

Per l'anno 2012 l'importo complessivo destinato a questa tipologia di incentivi si ipotizza in **€. 20.000**

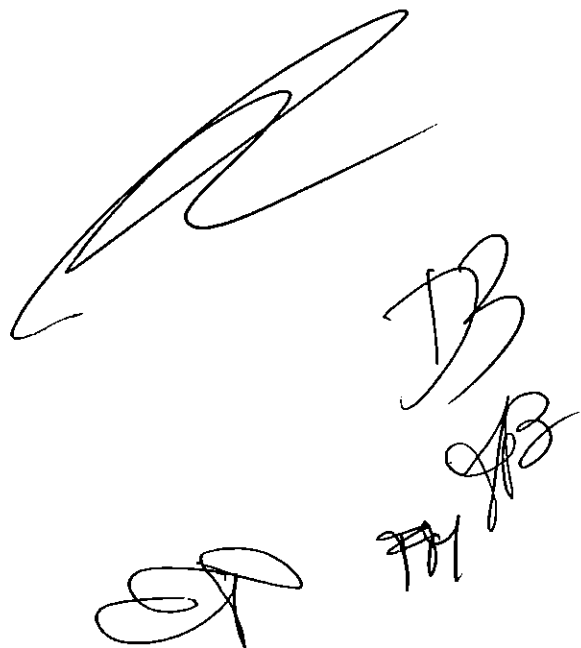
#### **Art. 4 – Incentivi collegati alla valutazione meritocratica della performance individuale**

**Per l'anno 2011 viene destinata una quota €. 1.500, 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 **01.01.2012** al **31.12.2012**

The image shows three handwritten signatures in black ink. The largest signature is at the top, followed by two smaller ones below it to the right. The signatures are stylized and cursive.