

Comune di Vignola

(Prov. di Modena)

Preintesa al 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”

In data 08/9/2014 in una sala riunioni dell’Unione Terre di Castelli si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per definire la seguente ipotesi di accordo “Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l’anno 2013”

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,

Premesso:

- che con determinazione n. 323 del 3/10/2013 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 1/4/1999;
- che con deliberazione della Giunta dell’Unione n. 89 del 4/9/2014 è stato approvato l’accordo quadro generale propedeutico alla contrattazione decentrata integrativa per l’anno 2013, sottoscritto in data 22/07/2014 dalle delegazioni di parte pubblica dell’area vasta dell’Unione e di parte sindacale, il quale costituisce preintesa generale per la definizione della contrattazione decentrata integrativa dell’ente;

Visti :

- Il CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali vigente;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il DL.gs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il D.L. n. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 “misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” ed in particolare l’articolo 9, comma 2 bis;

Preso atto che le parti si sono incontrate esclusivamente in data odierna e concordano quanto segue:

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 Vignola 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 C.C.N.L. 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 all'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 fino a tutto l'anno 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 di posizione organizzativa, 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 fuori dall'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 di 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. 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. Per l'anno 2013 le parti condividono la linea per cui, in regime di risorse limitate, tra gli incaricati di specifiche responsabilità, ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1/4/1999, solo quelli con importo minore di 2.500 euro potranno partecipare all'attribuzione di premialità relativa a progetti di performance selettiva.

Per l'anno 2013, oltre agli obiettivi strategici premiali individuati **nell'ALLEGATO 3, si conferma la sottoscrizione del progetto denominato "Incentivazione della performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola – Anno 2013"**, nei contenuti del precedente analogo progetto dell'anno 2012, mutuandone gli stessi valori ed obiettivi.

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

- € 19.970 correlati alla gestione dell'attività ed al raggiungimento degli obiettivi;
- € 1.500 finalizzati alla valutazione meritocratica della performance individuale.

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, Messo notificatore, Tecnici (Cat.C e Cat. 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. 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 5)

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 unita 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. i), 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 lordi.

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 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	NOTA
Assistenza a matrimoni e sedute del Consiglio comunale. Fiere, mercatini, manifestazioni (se non remunerati con altre forme di indennità 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 indennità di disagio). Festivi e serali prefestivi (con inizio dopo le 20)	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, in aggiunta al 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.	Giornaliero 19,18€ Settimanale 134,28€	prestazione settimanale

e) Indennità di maneggio valori

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 del CCNL 14/9/2000, verrà attribuita esclusivamente al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di 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 superiore 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 di reperibilità

L'indennità, disciplinata dall'art 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 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 B1, 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 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 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 2013"

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

LE PARTI NEGOZIALI

la delegazione di parte pubblica

Stracuzzi Carmelo _____

la delegazione di parte sindacale

CGIL – FP Paragliola Anna _____

CISL – FP Vignali Rakel Wiliana _____

Diccap Sulpm Coratella Federico _____

C.S.A. Santi Paola _____

RSU:

Giacobazzi Enrichetta _____

Rinaldini Marco _____

Torelli Dino _____

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 delle quote di risorse stabili trasferite all'Unione anni 2003 e 2004	271.489	
R.I.A. ed assegni 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 per trasferimento personale Polizia Municipale all'Unione	- 32.338	
TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)	363.961	363.961
Riduzione parte fissa ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (5,08%)	- 18.506	
TOTALE risorse stabili	345.455	
Risorse variabili	2013	2010
Art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (1,2% monte salari 1997)	42.417	
Art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 riorganizzazione nuovi servizi - sportello 1	33.809	
TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)	76.226	89.526
Riduzione parte variabile ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (5,08%)	- 4.552	
TOTALE risorse variabili	71.674	
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	417.129	

ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2013
Progressione economica orizzontale a fondo	65.316
Retrib. di posizione e di risultato ai titolari di posiz. organizzativa	104.844
Indenn. Comparto a fondo	41.723
Totale utilizzo risorse stabili	211.883
Performance di risultato	85.535
Performance selettiva	42.747
Indennità varie: turno, rischio e reperibilità	36.098
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	16.816
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità	23.700
Indennità maneggio valori	350
TOTALE utilizzo risorse variabili	205.246
TOTALE RISORSE DESTINATE	417.129

ALLEGATO 3 OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA				
Direzione	Descrizione Progetto	nr. Partecipanti	Dipendenti coinvolti	Importo Progetto
DIREZIONE AFFARI GENERALI	REALIZZAZIONE E COORDINAMENTO DI UN MERCATO ELETTRONICO DELL'AMMINISTRAZIONE	1	Colombini Laura	€ 700,00
	DIGITALIZZAZIONE DELLA PA E TRASPARENZA	2	Brighetti, Monduzzi	€ 1.000,00
	UFFICIO UNICO NOTIFICHE	2	Trenti, Torelli	€ 750,00
DIREZIONE RAPPORTI CON LA CITTA'	AVVIO FASE KOINE' 3	15+3=18	Giovannini, Malferrari, Mazzini, Cuofano, Pesci, Bonazzi, Giovannelli, Bonetti, Vezzali, Franchi Lamandini Bernabei Cortesi Bergonzini Bertussi Tonozzi, Ronchetti, Aleotti	€ (5.297,00+ 3.900,00) € 9.197,00
	VALORIZZAZIONE DELLA RACCOLTA ANTONIO MARMI	-	(Serafini Cristina=Particolari responsabilità)	€ -
	GESTIONE PROGETTO COORDINAMENTO BIBLIOTECHE UNIONE	8	Sgroi, Becchelli, Pizzirani Graziosi, Ori, Bompani, Baccolini, Ravazzini	€ 2.400,00
Pesatura economica progetti Direzione Affari Generali e Direzione Rapporti con la Città 61,67% corrispondente ad € 14.047,00				
DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI	UFFICIO UNICO DI RAGIONERIA	2	Donini, De Meo	€ 900,00
	ARMONIZZAZIONE SISTEMI CONTABILI	2	Donini, De Meo	€ 0,00
	INTRODUZIONE TARES	3	Suppini, Boschi, Rossi	€ 997,00
Pesatura economica progetti Direzione Servizi Finanziari 8,33% corrispondente ad € 1.897,00				
DIREZIONE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	PROGETTO INCUBATORE DEL CENTRO STORICO	2+1=3	Rinaldini, Belelli + Cattabiani	€ 1.100,00
	OBIETTIVO PROGETTO SUAP -SUE	4	Cassiani, Iseppi M. Rosa, Zanni, Folloni	€ 1.558,00
Pesatura economica progetti Direzione Pianificazione Territoriale 11,67% corrispondente ad € 2.658,00				

DIREZIONE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA DI VIA LIBERTA': 1° STRALCIO, DA VIA F.LLI ROSSELLI A VIA DELL'ORATORIO	1	Muratori	€ 1.000,00
	PROCEDURA DI PARTE PUBBLICA PER LA REALIZZAZIONE NUOVA SEDE AVAP	-	(Katia Boni=Particolari responsabilità)	€ -
	PROCEDURA DI PARTE PUBBLICA PER L'ALIENAZIONE DI PARTE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE COMUNALE	2	Santoriello, Montaguti	€ 525,00
	CENTRO I PORTICI: RISTRUTTURAZIONE CON AMPLIAMENTO DELL'EDIFICIO ADIBITO A CENTRO SOCIO-RIABILITATIVO DIURNO PER DISABILI E A CENTRO SOCIALE RICREATIVO CULTURALE "ETA' LIBERA"	1	(Katia Boni=Particolari responsabilità) Montaguti	€ 250,00
	ADEGUAMENTO LOGISTICO DEL NUOVO MAGAZZINO COMUNALE	13	Santoriello, Bernardi, Bortolotti, Cintori, Colombini, Guerra, Levoni, Lori, Novello, Odorici, Rocchi, Romelli, Umili	€ 1.300,00
	RIQUALIFICAZIONE E RECUPERO DELL'AREA AGRICOLA DI PROPRIETA' COMUNALE IN FREGIO A VIA DELLA MATTARELLA	1	Catalano	€ 200,00
	AGGIORNAMENTO DELLO STRADARIO COMUNALE	3	Benedetti, Guerzoni, Vincenzi	€ 900,00
Pesatura economica progetti Direzione Lavori Pubblici e Patrimonio 18,33% corrispondente ad € 4.175,00				
DIREZIONE GENERALE	PROGETTO TRASPARENZA E INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA – ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE, DI PREVENZIONE DELL'ILLEGALITA' E DI CONTROLLO SUGLI ATTI	-	-	€ 0
TOTALE				€ 22.777,00

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 Vignola – Anno 2013.”

In data 04/09/2014, in una sala riunioni dell'Unione Terre di Castelli in 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 concordano di elaborare, per l'anno 2013, il progetto “**Incentivazione della Performance in ordine al servizio spalatura e sgombero neve e ghiaccio dalle strade del Comune di Vignola**”, con i contenuti di indirizzo strategico ed organizzativo esposti qui di seguito.

Il progetto, che disciplina gli interventi degli addetti ai servizi manutentivi in situazioni di emergenza climatica, ovvero nevicata e gelate, ha valenza per il periodo dal 01.01.2013 - 31.12.2013 e si articola 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, in particolar modo sulle strade ritenute a rischio, nonché alle operazioni di sgombero e rimozione neve dagli spazi, con le priorità individuate dal Responsabile di Servizio.

Il personale dipendente, individuato dal Responsabile di Servizio, in caso di ghiaccio o neve, si renderà disponibile ad assicurare il proprio intervento 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 caso di ghiaccio o neve, per 4 mesi all'anno, e più precisamente:

❖ *Coordinatore:*

dal lunedì al giovedì dalle ore 17,30 alle ore 8,00 del giorno successivo, il venerdì dalle ore 12 alle ore 8,00 del giorno successivo, il sabato e i giorni festivi 24 ore su 24, per un totale complessivo di 126 ore settimanali di disponibilità;

❖ *Spargisale:*

dal lunedì al giovedì dalle ore 17,30 alle ore 8 del giorno successivo, il venerdì dalle ore 12 alle ore 8,00 del giorno successivo, il sabato e i giorni festivi 24 ore su 24, per un totale complessivo di 126 ore settimanali di disponibilità;

❖ *Capoturno ed addetti:*

dal lunedì al venerdì dalle ore 4 alle ore 8 (precisamente 20 ore settimanali), il sabato e i giorni festivi 24 ore su 24 (precisamente 48 ore settimanali) per un totale complessivo di 68 ore 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 dovranno 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 spalatura fino a quando sarà dichiarata chiusa l'emergenza da parte del 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 2013 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 **€ 21.470**.

Gli incentivi sono così ripartiti:

- a) una quota incentivante settimanale per i periodi di disponibilità;
- b) una quota incentivante per 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, relativamente allo svolgimento del servizio per sgombero neve/viabilità.

Art. 3 – Incentivazioni per turni di disponibilità e chiamate.

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

-Incentivo per turni di disponibilità:

Profilo operatore	Incentivo settimanale
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 dei recuperi anche nel periodo di svolgimento del servizio "neve", nella misura massima di due operatori che potranno essere considerati irreperibili e ai quali non verrà riconosciuta alcuna indennità, mentre per il restante personale, si potranno concedere, dietro richiesta, giorni di ferie, riposi compensativi, recuperi ecc. ma con l'impegno, comunque, ad intervenire su richiesta del Coordinatore entro 30 minuti e, in questi casi, andranno riconosciuti tutti gli incentivi.

Per i periodi di assenza, nei quali 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 e di 24/126 nelle giornate di sabato e nei giorni festivi;
- al capoturno e agli addetti la decurtazione giornaliera sarà di 4/68 nelle giornate feriali e 24/68 nelle giornate festive.

- Incentivo per chiamate:

Profilo operatore	Incentivo per intervento
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 nell'intesa del 8/2/2006 richiamata in premessa, si ribadisce quanto segue:

- in caso di chiamata al di fuori dal periodo di riferimento (15 Novembre – 15 Marzo), 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 2013 l'importo complessivo destinato alle incentivazioni per turni di disponibilità e chiamate ammonta ad **€ 19.970**.

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

Per l'anno 2013 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 **01.01.2013** al **31.12.2013**

ALLEGATO 5**Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma2, lett. f) - CCNL 1/4/1999**

NOMINATIVO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
Boni Katia		2.000,00
Mignardi Patrizia	Resp.Serv.Interventi Economici	2.500,00
Gualdi Ivaldo	Resp.Servizio Ambiente	2.500,00
Soravia Marcella	Resp.Serv.Amministr. Struttura	2.500,00
Patrizia Giusti	Respons.Economato Comune di Vignola e Unione	2.200,00
Serafini Maria Cristina	Respons.Servizio Cultura	2.000,00
Elisa Quartieri	Respons. Servizio Eventi	1.500,00
Dameri Debora	Respons. Servizio Bibliot.	2.500,00
Giacobazzi Enrichetta pt 18h	Respons-Procед.Istr.	600,00
Turchi Isabella	Respons-Procед.Istr.	600,00
Bonantini Gianluca	Respons-Procед.Istr.	1.000,00
Martinelli Licia pt 25h	Respons-Procед.Istr.	600,00
	TOTALE	20.500,00

Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma2, lett. i) - CCNL 1/4/1999

NOMINATIVO	IMPORTO	NOTE
Vincenzi Stefano	300	
Bonazzi Alessandra	300	
Giovanelli Mirella	300	
Giovannini Irene	300	
Malferrari Daniela	300	
Lamandini Elisa	300	
Franchi Elisa	100	assunta dal 2/9/2013
Bonetti Roberta pt 30h	250	
Pesci Ilaria	300	
Mazzini Isella	300	
Cuofano Rosa	300	
Vezzali Valeria pt 18h	150	
TOTALE	3.200,00	

TOTALE COMPLESSIVO	23.700,00
---------------------------	------------------