



# COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE - ACCORDO CRITERI E DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO ANNUALITA' 2016

Premesso che:

- in data 23/06/2016 è stata approvata con atto n. 90 la deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'accordo decentrato anno 2016"
- in data 15/11/2016 con atto n. 375 a firma del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'acqua è stata approvata la determinazione di costituzione del fondo anno 2016;
- in data 18/11/2016 è stata sottoscritta la preintesa relativa all'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sant'Agata Bolognese per l'anno 2016;
- la Giunta Comunale con deliberazione n.150 del 29.11.2016, proposta dal Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua, previa predisposizione e sottoscrizione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria inviata al revisore dei conti con nota in atti prot.. n. 11858 del 22.11.2016 ed acquisizione con verbale n. 18 del 24.11.2016 in atti prot. n. 12085 del 24.11.2016 del certificato di compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con le disposizioni di contenimento del costo del personale rilasciata dal revisore dei conti, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;
- richiamata la nota a verbale delle OO.SS. E R.S.U. della suddetta preintesa sottoscritta in data 18.11.2016 confermando l'impegno di entrambe le parti di garantire la quota di produttività collettiva così come contrattata nell'anno 2016 e che il fondo 2017 sia integrato fino al raggiungimento della quota prevista anno 2015 ;

Tenuto presente che il D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 141/2011, con particolare riferimento all'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 150 dispone che i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto, decadano alla data del 31.12.2012 per essere adeguati alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalla disposizioni del Titolo III del medesimo decreto in materia di premio e premialità;

L'anno duemilasedici (2016), il giorno 13 del mese di dicembre alle ore 15.00, presso il Municipio del Comune di Sant'Agata Bolognese, si sono incontrati:

Per l'Amministrazione  
Filomena Iocca

Diego Baccillieri

Maria Grazia Bonfatti

Davide Scacchetti

Per le OO.SS.

Francesco Principalli (FP CGIL)

Valentino Restani (FP CISL)

Per la R.S.U

Avolio Ciro

Fantin Simona

Mattioli Tiziana

Rossetti Paola



# COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI E DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO ART. 17 C.C.N.L. 01/04/99

ANNO 2016

### PREMESSA

Il Fondo relativo al salario accessorio dell'anno 2016 e la sua distribuzione è stato calcolato su base annuale.

Il presente CCDI ha la finalità di riconoscere al personale dipendente gli istituti contrattuali spettanti per l'erogazione di servizi che tengono conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 1.8.2016 avente ad oggetto "Piano Esecutivo di Gestione 2016. Approvazione parte seconda – piano degli obiettivi e piano della performance 2016-2018".

Pertanto, i risultati attesi dalla stipulazione del presente CCDI sono correlati con gli strumenti di programmazione gestionale citati.

Il presente contratto ha validità per l'anno 2016.

Le parti si impegnano sin d'ora a rivedere la struttura complessiva del presente CCDI al fine di elaborare un nuovo documento per l'anno 2017.

### **RIEPILOGO ISTITUTI CONTRATTUALI DEFINITI CON IL PRESENTE CCDI**

⇒ **Indennità di rischio** (art. 37 C.C.N.L. 14/9/2000)

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art 37 CCNL del 14.09.2000, verrà corrisposta al personale inquadrato nella cat B che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. Il compenso è quantificato nella misura di € 30,00 mensili (art. 41 del CCNL 22.01.2004) e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità di rischio avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.

Gli eventuali risparmi sulle risorse destinate all'indennità in argomento saranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

⇒ **Indennità di maneggio valori** (art. 36 C.C.N.L. 14/9/2000)

E' attribuita al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa ai servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari per le sole giornate in cui è effettivamente adibito a tale servizio.

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55 e sono corrisposti nei seguenti termini in funzione del quantitativo di valori maneggiati nel corso dell'anno solare:

da €	a €	Importo giornaliero
500,00	2.000,00	€ 0,52
2.001,00	10.000,00	€ 0,90
10.001,00	20.000,00	€ 1,10
Oltre 20.000,00		€ 1,55

Il maneggio valori è desunto dai rendiconti resi dagli Agenti contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.

Gli eventuali risparmi sulle risorse destinate all'indennità in argomento saranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

⇒ **Compenso per attività particolarmente disagiate** (art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 lett e)

Per attività disagiate si intendono quelle situazioni lavorative che, per loro natura o forma organizzativa, possono influire sul benessere psico-fisico del lavoratore. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità spettante a favore del personale inquadrato nelle cat A, B e C si individuano le seguenti tipologie di prestazioni disagiate:

- a) Personale adibito ai servizi per compensare lo svolgimento di mansioni che comportano modifiche contingenti e frequenti dell'orario di lavoro (es. frequenti rientri serali e/o festivi); tale disagio viene remunerato con un'indennità pari ad €. 350,00 annue (art. 7 contratto integrativo aziendale del 15.12.2006).
- b) Personale educativo del servizio Asilo Nido per compensare lo svolgimento di mansioni che comportano l'effettuazione di un orario ordinario di lavoro particolarmente flessibile e articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata non in turno; tale disagio viene remunerato con un'indennità pari ad €. 350,00 annue.
- c) Personale ausiliario addetto al servizio Asilo Nido per compensare le particolari e ulteriori attività che svolgono con i bambini a supporto dell'attività delle insegnanti; tale disagio viene remunerato con un'indennità pari ad €. 104,00 annue.
- d) Personale addetto al Servizio Biblioteca per compensare la presenza e la copertura del servizio in occasione di eventi organizzati dall'Amministrazione; tale disagio viene remunerato con un'indennità pari ad €. 50,00 annue.

Il compenso è determinato nella misura massima sopra indicata ed è calcolato in base ai giorni di servizio prestati. Di conseguenza, il relativo importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.),.

L'erogazione dell'indennità di disagio avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione, previa richiesta ed individuazione dei dipendenti interessati a cura del Responsabile di Area.

Gli eventuali risparmi sulle risorse destinate all'indennità in argomento saranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

⇒ **Indennità centro estivo** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999)

E' attribuita al personale educativo addetto al servizio Asilo Nido nell'importo di €. 51,64 settimanali per un massimo di 2 settimane previa richiesta ed individuazione dei dipendenti interessati a cura del Responsabile di Area.

⇒ **Indennità per particolari responsabilità di servizio e per particolari responsabilità di procedimento** (art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 lett f come modificato dall'art 7 CCNL9/5/2006).

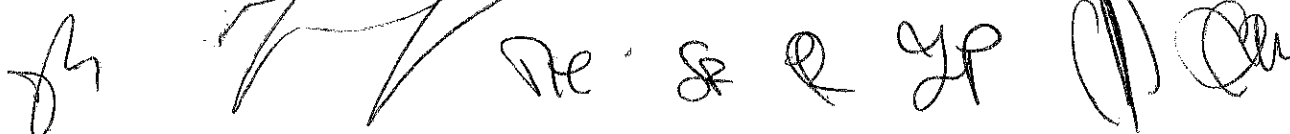
L'indennità per particolari responsabilità di servizio è attribuita al personale di cat C e D formalmente incaricato di funzioni di responsabilità di servizio, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale nonché di costante aggiornamento.

L'indennità per particolari responsabilità di procedimento è attribuita al personale di cat C formalmente incaricato di funzioni di responsabili di unità operative implicanti funzioni di media complessità.

La somma destinata a tale compenso, pari, per l'anno 2016 ad €. 13.000,00, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri concordati, e sarà rapportato all'orario di lavoro contrattuale nonché al periodo di incarico.

Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare gli indicatori indicati nella scheda condivisa che verrà approvata con separato atto.

L'importo dell'indennità, essendo legato alla funzione e non alla prestazione, è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma



1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.

⇒ **Indennità ufficiali di stato civile e archivisti informatici** (art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 lett i), integrato dall'art. 36 co 2 CCNL 2002/2005). Il compenso è stabilito nella misura annuale lorda complessiva di €. 150,00 pro-capite per il personale incaricato delle funzioni di ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe, e per il personale addetto all'archivio.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione ed ha natura retributiva fissa e ricorrente, essendo la stessa legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

⇒ **Indennità di reperibilità** (art. 23 C.C.N.L. 14/9/2000). Il compenso viene liquidato ai dipendenti assegnati ai servizi demografici posti in reperibilità nelle giornate feriali (o più giornate festive continuative) di chiusura degli uffici comunali. L'importo del compenso è determinato in base alle disposizioni contrattuali.

Ai fini della liquidazione, il Responsabile di Area invierà all'Ufficio personale unico la comunicazione in merito al personale coinvolto e ai periodi di reperibilità.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.

Gli eventuali risparmi sulle risorse destinate all'indennità in argomento saranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

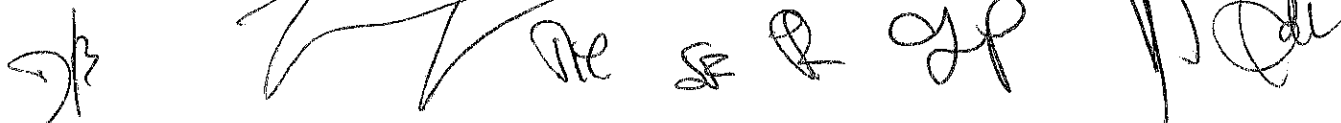
⇒ **INCENTIVI** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999)

Gli incentivi hanno la finalità di promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale. Con l'approvazione del P.E.G. anno 2016 a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi operativi con l'indicazione del "peso" di ciascun obiettivo e degli indicatori per la misurazione dello stesso. Nella scheda di valutazione sono indicati, oltre agli obiettivi, i criteri di valutazione dei fattori comportamentali, già approvati con deliberazione n. 63 del 11/05/2011 avente ad oggetto "Approvazione del sistema di valutazione della performance individuale".

Le modalità per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile).

La costituzione del fondo approvata con determinazione n. 375 del 15.11.2016 prevede la quantificazione delle diverse voci. Le parti individuano i seguenti istituti incentivanti:

- incentivi per la performance individuale, riferita agli obiettivi ovvero ai progetti incentivati approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 01/08/2016, e distribuzione a tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa. Per il personale a tempo determinato continuano ad applicarsi le disposizioni concordate nel CCDI sottoscritto il 15.12.2006. Le parti concordano che, il compenso incentivante sarà suddiviso completamente sino ad esaurimento della quota finanziata. Ai dipendenti sarà in ogni caso consegnata la scheda di valutazione sulla base della metodologia in vigore nell'Ente.
- compensi previsti per la realizzazione di nuovi accordi di sponsorizzazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro; i risparmi di spesa ed i proventi derivanti dalle sponsorizzazioni saranno destinati al personale che ha realizzato direttamente il progetto; secondo quanto disposto dall'art. 8 del regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni approvato con Delibera C.C. n. 58 del 30.9.2008. In previsione di una futura complessiva revisione del regolamento gli incentivi saranno distribuiti secondo criteri proporzionali rispetto alle somme effettivamente introitate dall'Ente prevedendo una percentuale non inferiore al 75% per considerare raggiunto l'obiettivo, come indicato nella delibera di Giunta Comunale n. 90 del 23/06/2016 avente ad oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'accordo decentrato anno 2016". La liquidazione verrà effettuata previa presentazione, a cura del Responsabile dell'Area interessata, della relazione positiva sul progetto, ove saranno indicati i nominativi e gli importi da liquidare.
- incentivo Legge Merloni (lett. k - art. 16 C.C.N.L.01/04/1999). Gli incentivi Merloni saranno erogati sulla



base delle attività effettivamente svolte secondo i provvedimenti di incarico. Dal 19/08/2014 troverà applicazione il regolamento da predisporre previa contrattazione dei criteri e delle modalità incentivanti l'attività di progettazione definiti sulla base del DL.90/2014.

- incentivi previsti per l'attività di notifica, ex art. 54 CCNL 14.9.2000. Il compenso, nella misura del 50%, per un massimo di € 500,00 del rimborso delle spese per ogni notificazione di atti da effettuarsi dietro presentazione, a cura del Servizio Bilancio, della quantificazione dell'importo complessivo dei diritti di notifica riscossi nell'anno precedente (2015).

**DESTINAZIONE RISORSE, come da prospetto allegato**

Data .....

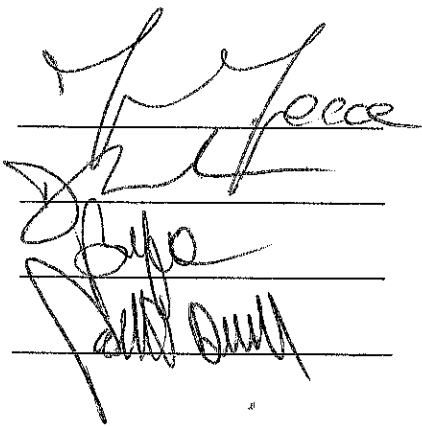
Per l'Amministrazione

Filomena Iocca


Diego Baccilieri

Maria Grazia Bonfatti

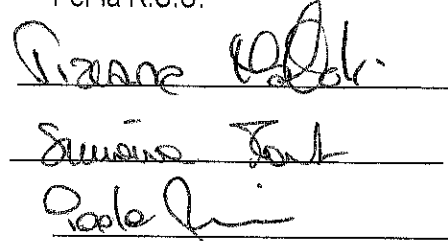
Davide Scacchetti



Per le OO.SS.

P.FP CGIL 

Per la R.S.U.





Allegato:

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ESERCIZIO 2016**

<b>A) UTILIZZO RISORSE STABILI</b>		<b>tot da finanziare</b>
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile)	33.000,00
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 31 - Indennità alle Educatrici Asilo Nido	2.500,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 c. 4 - Indennità di comparto	21.500,00
<b>A) TOTALE COMPENSI STABILI</b>		<b>57.000,00</b>
RISORSE STABILI IN FONDO		80.308,36
<b>B) UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>		<b>tot da finanziare</b>
CCNL 01/04/1999 - Art. 17		
lett. a)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	<b>17.363,76</b>
lett. d)	maneggio valori	1.170,00
	ind.tà centro estivo accordo sovracomunale	207,00
	Demografici (reperibilità)	100,00
	indennità di rischio	720,00
		<b>2.197,00</b>
lett. f)	specifiche responsabilità IPR non apo	<b>13.000,00</b>
lett. e)	ind.tà orario articolato pers.le nido	1.050,00
	indennità disagio esecutori scolastici	104,00
	indennità disagio biblioteca	50,00
	ind.tà per articolazione mensile orario di lavoro	350,00
	<b>tot compensi per attività disagiate</b>	<b>1.554,00</b>
lett. i)	specifiche responsabilità cat. B C D uff.le demo, resp. Tributi, archivisti informatici, addetti urp, formatori	150,00
	specifiche responsabilità Uff.le stato civile	450,00
	<b>tot compensi per particolari responsabilità</b>	<b>600,00</b>
art. 43 L.449/97	accordi di sponsorizzazione	4.250,00
art.59 L.449/97	recupero evasione tributi	-
art. 54 CCNL 14.9.00	attività di notifica	500,00
		<b>4.750,00</b>
<b>B) TOTALE COMPENSI VARIABILI</b>		<b>39.464,76</b>
RISORSE VARIABILI IN FONDO		16.156,40
art. 92 c. 5 D.Lgs.163/2006	Incentivi progettazione	<b>5.000,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEI COMPENSI</b>		<b>101.464,76</b>
<b>TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE</b>		<b>101.464,76</b>