



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI SALA BOLOGNESE – ACCORDO DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO
ANNUALITA' ECONOMICA 2018

Premesso che:

1. In data 15/11/2018 è stata approvata con atto n. 135, la deliberazione di Giunta Comunale “Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato di parte economica per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 e di parte normativa per il triennio 2019/2021”, con la quale è stata confermata l'applicazione e fissazione delle risorse fisse e autorizzato l'incremento delle risorse variabili nei termini stabiliti dai CCNL vigenti;
2. in data 19/11/2018 con atto n. 426 è stata approvata la determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018 per il personale non dirigente del Comune di Sala Bolognese, la cui consistenza, relativamente alle risorse soggette al limite è pari ad € 103.400,00 ed è uguale a quanto previsto per il fondo 2016 (somme soggette al limite € 103.400,00 + somme non soggette al limite € 34.612,95 = totale complessivo fondo 2018 € 138.012,95);
3. in data 21/11/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sala Bolognese per l'annualità economica 2018;
4. è stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria inviata al revisore dei conti con prot. n. 13932 del 23/11/2018;
5. il revisore unico con verbale n. 21 del 28/11/2018¹ conservato agli atti del servizio personale Unione Terred'Acqua, certifica, ai sensi dell'art. 8 comma 6 CCNL 21/05/2018, la compatibilità degli oneri della bozza di contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione degli oneri e dichiara che l'organo di Governo dell'Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
6. la Giunta Comunale con deliberazione n. 139 del 29/11/2018, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. anno 2018;
7. con nota prot. n. 0015750 del 29/11/2018 è stato convocato l'incontro per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2018, per il personale del Comune di Sala Bolognese.

Tenuto presente il D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 141/2011, con particolare riferimento all'art. 65, comma 4, che 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 dalle disposizioni del Titolo III del medesimo decreto in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;

¹Acquisito al p.g. Unione Terred'Acqua n. 0014112 del 29/11/2018

COMUNE DI
SALA BOLOGNESE



L'anno duemiladiciotto (2018), il giorno 6 del mese di dicembre, alle ore 9,10 nella Sala Giunta del Comune di Sala Bolognese, si sono incontrati:

Per l'Amministrazione
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Anna Rosa Ciccia

Per le OO.SS.

Per le R.S.U.

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** sui criteri e distribuzione del salario accessorio annualità economica 2018



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI E DISTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNUALITÀ ECONOMICA 2018 – PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SALA BOLOGNESE.

PREMESSA

Il presente contratto ha validità per l'anno 2018 e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, convengono sulla durata annuale del presente contratto decentrato integrativo, dando atto che, in tal modo, il prossimo contratto decentrato integrativo, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale, stipulata a livello nazionale in corso del 2018

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di dicembre 2018, l'avvio delle trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Pertanto, a seguito di quanto sopra detto, per l'anno 2018, le parti condividono che saranno applicate le modalità previste per l'anno 2017, salvo modifiche non sostanziali rese necessarie per una efficace applicazione degli stessi, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, relativamente ai seguenti istituti:

- a) indennità di rischio
- b) indennità di reperibilità
- c) indennità di maneggio valori
- d) indennità di disagio
- e) maggiorazioni art. 24 CCNL 14.9.2000
- f) progressioni economiche orizzontali
- g) particolari responsabilità

Dall'entrata in vigore del contratto decentrato integrativo 2019/2021 cesseranno di avere applicazione, ove non espressamente richiamati dal presente contratto, tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Il presente contratto disciplina la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, mentre l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis che ingloba le attività rischiose, disagiate e comportanti maneggio valori, troverà applicazione dal 1.01.2019.

Si riporta di seguito il C.D.I. anno 2017 evidenziandone tuttavia le parti modificate.

ISTITUTI CONTRATTUALI

⇒ **Indennità di turno – art. 23 CCNL 21/05/2018**



NUOVO:

Nell'anno 2018 non si prevedono servizi articolati in base alle modalità previste dal vigente CCNL, pertanto nessun dipendente è interessato a tale indennità.

⇒ **Indennità di rischio – art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – articolo confermato**

Sono riconosciute rischiose le attività che comportano l'utilizzo di macchine operatrici complesse, quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe; che comportano rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento, rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati.

E' attività rischiosa l'utilizzo di trattori rasaerba, decespugliatori.

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi e loro composti derivati nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.

Il Direttore IV Area "Tecnica", semestralmente, provvederà a comunicare al servizio personale dell'Unione Terred'acqua i nominativi e i periodi in cui vi è stata prestazione "soggetta a rischio"

I compensi sono determinati ed attribuiti secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

⇒ **Indennità di reperibilità – art. 24 CCNL 21/05/2018 articolo confermato**

L'indennità di reperibilità compete al personale inserito in strutture operative che richiedono la presa di servizio nell'arco di 30 minuti dalla chiamata, per scongiurare un pericolo grave per la pubblica incolumità (servizio neve – 1/1-31/03 – 15/11-31/12).

Il Direttore IV Area "Tecnica" provvederà ad inviare a consuntivo il prospetto mensile indicante il nominativo dei dipendenti e le giornate di reperibilità.

NUOVO:

Con decreto sindacale può essere stabilita la chiusura degli uffici comunali con attivazione del servizio di pronta reperibilità in particolare per il personale dei servizi demografici per quanto attiene alle denunce di morte.

I compensi sono determinati ed attribuiti secondo le vigenti disposizioni contrattuali

⇒ **Indennità di maneggio valori – art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – articolo confermato**

Si riconosce l'indennità per maneggio valori per l'Economo e gli Agenti contabili che firmano la rendicontazione per il Collegio dei revisori, nelle seguenti misure:

al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera attribuita secondo l'importo medio annuo dei valori maneggiati:

- €. 0,00 per importi annuali fino ad €. 8.000,00

- €. 1,00 per importi annuali compresi tra €. 8.001,00 ed €. 30.000,99

- €. 1,55 per importi annuali superiori ad €. 30.001,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

⇒ **Indennità di disagio – art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 – articolo confermato**

E' riconosciuta l'indennità di disagio connessa a particolari e specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa purché ciò determini un particolare carico di lavoro causato esclusivamente da eventi inerenti manifestazioni culturali e ricreative e per celebrazione di matrimoni e ricorrenze.

L'indennità di cui sopra non è cumulabile con altre indennità (turno, reperibilità, maggiorazioni art. 24, ecc..) previste dai CCNL, in caso di coincidenza viene erogata l'indennità più favorevole al lavoratore.

L'indennità viene riconosciuta al personale che effettua le suddette prestazioni lavorative come segue:



- dal lunedì al sabato in orario serale (dalle ore 19,30) e/o notturno per almeno 2 ore di lavoro svolte in tali fasce orarie e comunque in aggiunta al servizio ordinario effettuato durante la giornata;
- la domenica purchè di durata di almeno 2 ore.

Il compenso sarà erogato come segue:

- per eventi, manifestazioni culturali ecc.. € 26,00 mensili.

⇒ **Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 24 C.C.N.L. 14/9/2000

Trattamento per attività prestata in orari notturni o in giornata festiva. - articolo confermato

Ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 14/9/2000, con diritto di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, lett. b) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo- notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

⇒ **Progressioni orizzontali**

Per l'anno 2018 le parti concordano di destinare l'importo complessivo di € 10.000,00 per nuove progressioni orizzontali, con decorrenza 1/01/2018. I criteri generali di attribuzione delle PEO sono stati approvati in data 17/10/2017 (in allegato).

NUOVO:

Si apportano le seguenti modifiche:

si stralcia, all'art. 4, il punto B) in quanto inapplicabile.

Nell'anno 2017 diverse assunzioni sono state effettuate tramite l'istituto della mobilità volontaria. Le schede di valutazione adottate da alcuni Enti di provenienza di detti dipendenti hanno una struttura tale da rendere impossibile un corretto computo della sola valutazione dei comportamenti organizzativi.

E' comunque fatto salvo il punto A) del medesimo articolo.

Si stralcia, all'art. 5, il punto 2) in quanto anche per l'anno 2018 la scheda di valutazione di riferimento sarà la medesima per l'attribuzione del premio incentivante la produttività, in applicazione della normativa vigente in materia.

⇒ **Indennità per particolari responsabilità – art. 70 quinquies, CCNL 21/05/2018 – articolo confermato**

L'indennità di particolare responsabilità (IPR) è riservata ai dipendenti di categoria C e D per lo svolgimento di funzioni che comportano un elevato livello di responsabilità, o l'attribuzione di responsabilità di procedimento rilevanti per l'organizzazione interna dell'Ente o per l'erogazione di servizi, sia gestiti direttamente che affidati all'esterno.



L'IPR è definita su base annuale ed è variabile in base al livello di responsabilità. La misura massima è quella prevista dal C.C.N.L.

Al fine di rendere corretta e coerente l'attribuzione dell'I.P.R. e l'assegnazione del compenso corrispondente alle particolari responsabilità esercitate, si confermano i seguenti criteri:

- responsabilità di procedimento;
- complessità normativa, tecnica, tecnologica, professionale e procedura dei processi/procedimenti gestiti;
- discrezionalità ed autonomia decisionale anche nella definizione degli obiettivi;
- gestione e coordinamento delle risorse umane e professionali.

La conferenza di organizzazione dei direttori d'area ha provveduto alla graduazione delle particolari responsabilità individuate sulla base dei citati criteri già approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28.11.2013.

Il budget complessivo da destinare alle particolari responsabilità, come definito annualmente, sarà ripartito in maniera proporzionale ai singoli punteggi risultanti dalle schede compilate, sulla base del valore/punto quest'ultimo calcolato dividendo il budget per il totale dei punteggi assegnati e comunque nel limite massimo previsto dal contratto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono riconosciute inoltre:

- € 260,00 annuali per coloro che ricoprono la qualifica di "Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe"

Nel caso di attribuzione delle suddette responsabilità in corso d'anno il compenso sarà riconosciuto proporzionalmente, in rapporto mensile, considerando 16 giorni di incarico quale mese intero. Tale compenso viene riconosciuto annualmente.

NUOVO:

⇒ Differenziale del premio individuale – art. 69 CCNL 21/05/2018

A non più del 10% dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio ricadente della posizione più elevata prevista dal Sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) la percentuale del 10% del personale è arrotondato all'unità superiore;
- b) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse, a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente; a ulteriore parità di punteggio si prosegue nella presa in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al terzo; a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.

INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

La destinazione del fondo prevede la quantificazione dei diversi istituti contrattuali oltre al riconoscimento degli incentivi previsti per legge, nonché gli incentivi previsti dal C.C.N.L. per la performance individuale e raggiungimento degli obiettivi, sulla base della metodologia già approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 30.05.2011.



NUOVO:

Nel fondo anno 2018 si procede all'inserimento di quote per incentivi tecnici (ex Merloni) nelle more della definizione della regolamentazione prevista dall'art. 113 co. 3 del D.Lgs. n. 50/2016 (nuovo Codice degli appalti).

Gli incentivi legati al miglioramento dell'efficienza dei servizi, per i dipendenti partecipanti ai progetti di cui alla lettera k art 15 e comma 5 art. 15, saranno decurtati come segue:

- incentivi speciali sino ad € 300,00 – nessuna decurtazione degli incentivi per la produttività
- incentivi speciali sino ad € 400,00 – decurtazione del 25% degli incentivi per la produttività
- incentivi speciali sino ad € 500,00 – decurtazione del 50% degli incentivi per la produttività
- incentivi speciali oltre € 500,00 – decurtazione dell'intero incentivo per la produttività

Per i dipendenti a part-time i suddetti incentivi saranno riproporzionati in base alla percentuale di part-time. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a tre mesi saranno riconosciuti gli incentivi sulla base della performance individuale e raggiungimento degli obiettivi.

I dipendenti saranno valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti presso le amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti dagli stessi. Nella scheda di valutazione complessiva il Direttore di ciascuna Area deve tenere conto di quanto innanzi detto".

UTILIZZO RISORSE (come da allegato alla presente)

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018		
STABILI		
Descrizione	Importo in €	Totale
Fondo per progressioni orizzontali del personale	€ 43.500,00	
Fondo per progressioni orizzontali del personale - NUOVE PROGRESSIONI	€ 10.000,00	
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di Posizione Organizzativa		
Indennità tempo potenziato alle Educatrici Asilo Nido		
Indennità aggiuntiva Nido		
Indennità di comparto	€ 17.500,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2018		€ 71.000,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2018		
Descrizione	Importo in €	Totale
Salario Accessorio: - turno € 0 - reperibilità € 2.700,00; - maneggio valori... € 350,00; - indennità rischio.. € 650,00; - magg.art.24/2000 € 500,00	€ 4.200,00	
Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale anagrafe	€ 520,00	
Compensi per particolari responsabilità affidate al personale	€ 8.448,27	
Indennità settimana aggiuntiva	€ -	
Indennità di disagio (personale servizi cultura e biblioteca, personale che effettua attività in occasione di matrimoni e ricorrenze)	€ 550,00	
PARZIALE RISORSE VARIABILI GIA' CONTRATTATE		€ 13.718,27
risorse da specifiche disposizioni di legge ICI	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge ISTAT	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge INCENTIVAZIONI TECNICHE	€ 25.500,00	
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	€ 27.794,68	
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2018		€ 138.012,95