

**COMUNE DI RIOLO TERME  
(PROVINCIA DI RAVENNA)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RIOLO TERME,  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013-2015  
E L'ANNUALITA' ECONOMICA 2014**

Il giorno 15 del mese di giugno dell'anno 2015 presso la sede dell'Unione della Romagna Faentina a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Riolo Terme le parti negoziali composte da:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nelle persone:

FIORINI ROBERTA Presidente

GAVAGNI TROMBETTA IRIS Componente

GHIRELLI FABIO Componente



**R.S.U.** nelle persone di:

BERTOZZI LOREDANA

SOLAROLI MONICA

MARETTI MATTIA



**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA

ROBERTO BARONCELLI

IRENE LEONI

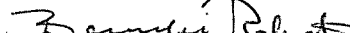
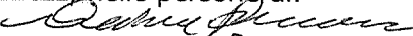
SERGIO MENEGATTI

F.P. CGIL

CISL F.P.

UIL F.P.L

DICCAP



VISTE

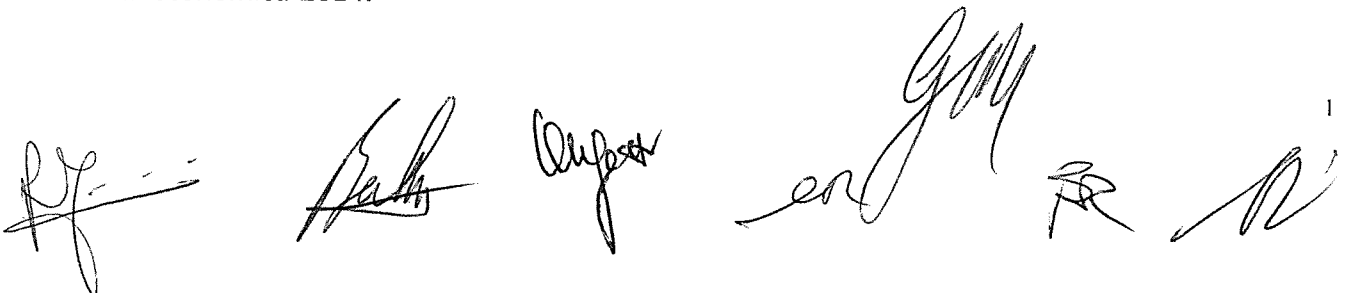
- l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Riolo Terme, per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2014 sottoscritto in data 12/03/2015;
- il parere favorevole del Revisore espresso ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004,
- la delibera n. 64 del 10/06/2015 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2014;

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Riolo Terme per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2014.

**ART.1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE**

Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il triennio normativo 2013-2015 e per l'annualità economica 2014.



Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, dal 01/01/2011 al 31/12/2014 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.

Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Al personale a tempo determinato vengono erogati gli incentivi alla performance individuale e/o di settore solo qualora la durata del contratto a termine sia pari o superiore a quattro mesi.

## **ART. 2**

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**


Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **ART. 3**

### **CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE**

Le parti convengono di destinare all'incentivazione degli istituti contrattuali le somme descritte all'articolo 6), precisando che gli importi dei fondi diretti a corrispondere l'indennità di rischio, turno, disagio, maneggio valori e maggiorazione oraria sono quantificati dall'amministrazione sulla base delle scelte organizzative e sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo sulla base degli effettivi servizi svolti.

Le parti convengono che il fondo destinato ad incentivare la performance individuale ex art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 ha natura residuale ed è determinato dalla contrattazione annuale in via presuntiva. L'importo sarà definito nel suo ammontare preciso, a



2

consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno.

#### **ART. 4 CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

I criteri di erogazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99, sono i seguenti:

##### **art. 17, comma 2 – lettera a)**

“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-

##### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale. Tali risorse saranno ripartite tra tutti i dipendenti secondo i criteri e con le modalità definite nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta numero 145 del 28 dicembre 2010, dividendo l'importo disponibile per la somma dei punteggi ottenuti da tutti i lavoratori e moltiplicando il valore ottenuto per i punti di ciascun dipendente. Le parti concordano che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso di cui alla presente voce sarà parametrato alla durata della prestazione.

##### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

Le parti convengono di destinare al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente destinate all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto attestata dal responsabile del servizio e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale.

##### **Art. 17, comma 2 – lettera B)**

“FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA”

L'ammontare di tale fondo è quantificato a preventivo dall'amministrazione, eventuali incrementi delle risorse destinate all'istituto sono definite dalla contrattazione annuale.

Il completamento dei criteri per l'effettuazione di eventuali selezioni è rinviata a successivi accordi in ragione delle previsioni dell'art. 9 c.1 del DL 78/2010.

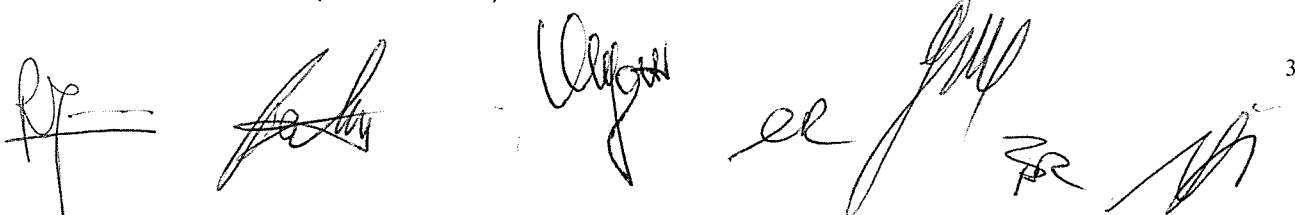
##### **Art. 17, comma 2 – lettera D)**

“RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MANEGGIO VALORI MAGGIORAZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ E CRITERI DI ATTRIBUZIONE”

##### **Rischio**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, le quali sono di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi;



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

- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas particelle, combinanti, composti nocivi per la salute.

Sono attività soggette a rischio quelle svolte nell'ambito del Settore Territorio dagli addetti ai servizi viabilità, giardini, patrimonio e verde pubblico.

L'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione a rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

### **Maneggio valori**

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta agli agenti contabili formalmente nominati e tenuti alla resa del conto.

Compete nella misura di seguito specificata:

Importo annuo valori maneggiati		Indennità annua
da	a	
2.500,00	10.000,00	138,00
10.000,00	25.000,00	274,00
Oltre 25.000,00		412,00

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera spettante è determinata dividendo l'importo annuo per 312.

### **Turno, reperibilità e maggiorazioni orarie**

Le parti prendono atto che gli istituti sono interamente regolati dal CCNL, pertanto le relative indennità sono erogate secondo le norme fissate dagli artt. 22, 23 e 24 del CCNL 14/09/2000 come integrati dagli artt. 11 e 14 del CCNL 05/10/2001.

### **Art. 17, comma 2 – lettera E)**

"RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI DISAGIO SVOLTE DAL PERSONALE DI CATEGORIA A, B e C E CRITERI DI ATTRIBUZIONE"

Le parti concordano di attribuire l'indennità di disagio al personale che per il primo anno venga adibito allo svolgimento di attività nell'ambito di una gestione associata o di servizi in convenzione in ragione della complessità relazionale e organizzativa che caratterizza tali servizi. L'indennità annua riconosciuta per tale fattispecie è pari a 310,00 euro, rapportati alle giornate di effettivo servizio. L'indennità giornaliera spettante è determinata dividendo l'importo annuo per 312.

Sono inoltre previste a favore del personale dipendente del Comune di Riolo Terme le seguenti indennità in relazione al disagio derivante dalla pronta disponibilità operativa richiesta al personale non reperibile:

1. indennità per pronta disponibilità operativa di € 280,00 per il personale impegnato nei servizi per intervento neve o altre situazioni di emergenza;

E' altresì riconosciuta un'indennità per pronta disponibilità operativa di € 19,00 lorde da riconoscersi a favore di tutto il personale delle categorie B e C, in caso di chiamate improvvise di rientro in servizio finalizzate allo svolgimento di interventi o attività di cui si è manifestata l'esigenza improvvisamente; tali interventi o attività, per loro natura, non sono programmabili durante il normale orario di lavoro e non sono rinviabili al giorno successivo. L'erogazione della presente indennità è incompatibile con l'erogazione dell'indennità di reperibilità, né può essere diretta ad incentivare attività che rientrano nell'ambito di progetti speciali.

Ogni responsabile deve motivare le ragioni per cui individua il proprio collaboratore per l'assegnazione della presente indennità.

L'importo individuale annuo pagabile a titolo di indennità di disagio non può superare € 350,00. Le fattispecie di cui ai commi precedenti sono fra loro cumulabili nel rispetto del vincolo economico annuale complessivo.

**Art. 17, comma 2 – lettera F)** – "ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B E C QUANDO NON TROVI APPLICAZIONE LA SPECIALE DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 11, COMMA 3, DEL CCNL DEL 31.3.1999; RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA D CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE".

Per l'annualità 2014 vengono confermati i criteri e gli importi definiti nel CCDI 06/02/2014.

Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2015 l'indennità venga erogata secondo i criteri e nel rispetto delle procedure di seguito descritti, **per una spesa annua complessiva non superiore a 4.792,00 euro.**

Con decorrenza dall'anno 2015 l'indennità per specifiche responsabilità è erogata ai dipendenti incaricati con provvedimento formale della copertura di posizioni di lavoro caratterizzate dal coordinamento di unità organizzative o dalla svolgimento di attività caratterizzate da elevato grado di autonomia e/o con contenuti di elevata specializzazione.

La Giunta Comunale, nei limiti delle risorse assegnate dalla contrattazione all'istituto, attribuisce ai responsabili un budget di settore/servizio. Ogni responsabile, tenuto conto delle risorse assegnate, individua le posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche sopra descritte e attribuisce l'incarico con provvedimento motivato che definisce gli ambiti di responsabilità attribuiti al dipendente e l'importo dell'indennità annua spettante **che non può essere superiore a 1.800,00 euro.**

L'indennità è erogata a seguito dell'attribuzione di incarico formale per la copertura della posizione oggetto di specifiche responsabilità, il provvedimento è notificato al Servizio competente in materia di personale per l'attribuzione dell'indennità economica, erogata in quote mensili e corrisposta dalla data dell'incarico.

Gli incarichi cessano al 31/12 di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo o nel caso di introduzione di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità tra il personale.

Il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dall'art. 17, comma, 2 lett. f) del CCNL del 01/04/1999 dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo dal fondo risorse decentrate.

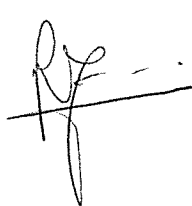
Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

**Art. 17, comma 2 – lettera I) come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004**

Per l'annualità 2014 vengono confermati i criteri e gli importi definiti nel CCDI 06/02/2014.

A decorrere dall'anno 2015 le parti convengono di incentivare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, attribuite a:

- addetti all'URP;



- ufficiali di stato civile e anagrafe;
- responsabile dei tributi.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi. Le parti convengono che tale indennità, a decorrere dall'anno 2015, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera f) - CCNL 01/04/99.

## ART. 5 RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 569 del 31/12/2014 è stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2014, avente un ammontare complessivo pari a € 90.291,82 come dettagliato all'allegato A) al presente contratto.

## ART. 6 RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

Preso atto delle destinazioni storiche (stabili) e vincolate delle risorse del fondo quantificate con determinazione del Responsabile del servizio associato personale n. 569 del 31/12/2014 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	11.946,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	34.740,30
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	5.832,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	18.610,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	5.577,30
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>76.705,60</b>
<i>Totale Fondo</i>	<b>90.291,82</b>
<i>Risorse da contrattare nel CI 2014</i>	<b>13.586,22</b>

La parti convengono di destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 quantificate in € 13.586,22 ai seguenti istituti:

DESCRIZIONE	importo
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	660,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	0,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	3.200,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	9.726,22
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	

Le parti convengono che la somma pari a 660,00 euro a titolo di specifiche responsabilità venga erogata secondo i seguenti criteri:

- € 260,00 al personale impegnato nel servizio "accalappiacani" in ragione delle condizioni di autonomia operativa che caratterizza il servizio;
- € 400,00 al collaboratore tecnico di cat. B3, che svolge attività di natura complessa, con elevato grado di autonomia e responsabilità in riferimento alla manutenzione e gestione degli impianti.

La somma complessiva di euro 3.200,00 destinata ad incentivare la Performance collettiva è destinata come segue:

- per € 2.400,00 ad incentivare la performance del Servizio di Polizia Municipale e viene attribuita a consuntivo dal responsabile del servizio in ragione del contributo offerto da

ciascun partecipante alle attività dirette al potenziamento della presenza della PM nella zona del centro storico, con particolare riferimento alle ore serali;

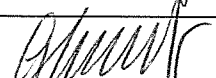
- per € 800,00 ad incentivare la performance del Settore Segreteria e viene attribuita a consuntivo dal responsabile del servizio in ragione del contributo offerto dal personale alla realizzazione degli obiettivi di risparmio previsti dal piano di razionalizzazione della spesa.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nelle persone:

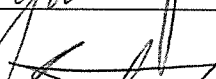
FIORINI ROBERTA Presidente



GAVAGNI TROMBETTA IRIS Componente



GHIRELLI FABIO Componente



**R.S.U.** nelle persone di:

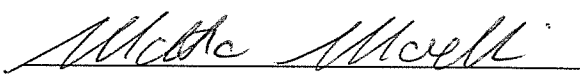
BERTOZZI LOREDANA



SOLAROLI MONICA



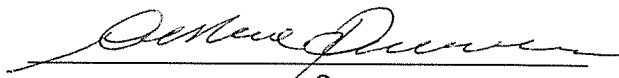
MARETTI MATTIA



**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**, nelle persone di:

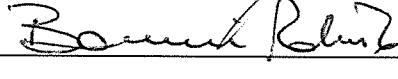
CRISTINA ROSAMILIA

F.P. CGIL



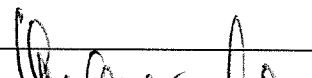
ROBERTO BARONCELLI

CISL F.P.



IRENE LEONI

F.P.L UIL



SERGIO MENEGATTI

DICCAP

