



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ACCORDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO 2016

L'Amministrazione Comunale e le OO.SS alla luce dell'accordo decentrato aziendale siglato in data 31 dicembre 2014 e s.m.i., al fine di provvedere alla liquidazione degli incentivi di performance dell'anno 2016, concordano sull'utilizzo delle risorse del fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi.

Ciò premesso, si stabiliscono le seguenti linee di applicazione:

FINALITA'

Il presente accordo, sottoscritto dalle parti in attuazione delle norme contrattuali vigenti in materia, si pone l'obiettivo di promuovere miglioramenti nei livelli di efficacia e di efficienza dell'Ente, di qualità dei servizi istituzionali e di rivalutazione e riconoscimento della professionalità dei dipendenti.

DURATA

Il presente accordo ha validità per la liquidazione degli incentivi sul fondo produttività 2016.

SUDDIVISIONE DEL FONDO

Poiché la normativa vigente, così come recepito dall'accordo decentrato aziendale, indica che l'erogazione delle risorse destinate alla produttività e alla performance deve essere correlata al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, si definisce la suddivisione del fondo complessivo:

1) PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO

L'utilizzo è finalizzato all'attribuzione delle seguenti indennità, così come previsto dalle code contrattuali recepite dall'accordo decentrato aziendale siglato in data 31 dicembre 2014 s.m.i. nonché dell'ultimo CCNL 2006-2009.

- Rischio

- Reperibilità

- Turno: tale indennità va riconosciuta a tutto il personale che presta le proprie attività in strutture che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere e che si avvicenda con rotazione mensilmente equilibrata, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, viste anche le esigenze dei servizi.

L'indennità di turno viene riconosciuta per tutto il periodo della prestazione avvicendata.

- Disagio

- Maneggio valori

2) PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITA'

L'utilizzo è finalizzato all'attribuzione dell'indennità, così come previsto dall'art. 7 del CCNL biennio 2004/2005, che modifica la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 e l'art.13 del contratto decentrato aziendale siglato il 31 dicembre 2014.

3) ART.36 COMMA 2 CCNL 22/1/2004

Come previsto dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/1/2004 per compensare specifiche responsabilità delle categorie B, C e D nelle funzioni di Ufficiale di anagrafe e stato civile, messo notificatore, archivista informatico, si prevede un compenso di € 300,00 annui.

4) ART. 15 COMMA 5 CCNL 1/4/99

A) RIORGANIZZAZIONE DELLA STAZIONE ECOLOGICA ATTREZZATA

La somma da destinare al progetto è definita nell'ammontare massimo di € 3.640,00 annui.

Gli importi da erogare al personale coinvolto dovranno tenere conto dell'attività e disponibilità effettivamente prestata dal personale coinvolto, come indicatori di risultato dei progetti, in seguito a relazioni redatte dai funzionari coordinatori di area.

B) RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO ESTIVO ASILO NIDO

La somma da destinare al progetto è definita nell'ammontare massimo di € 1.800,00.

In base al numero dei bambini iscritti se inferiore a 28 unità di media, verrà corrisposto un incentivo ridotto del 20% sul totale della somma destinata al progetto.

Gli importi da erogare al personale coinvolto dovranno tenere conto dell'attività e disponibilità effettivamente prestata dal personale coinvolto, come indicatori di risultato dei progetti, in seguito a relazioni redatte dal funzionario coordinatore di area.

C) RIORGANIZZAZIONE PIANO NEVE E GHIACCIO

La somma da destinare al progetto è definita nell'ammontare massimo di € 22.300,00, oltre ad oneri riflessi.

Ogni turno avrà una pesatura in base alle responsabilità e disponibilità del ruolo ricoperto come da tabella allegata:

| Personale per turno | Pesatura di responsabilità per turno in % |
|-----------------------|---|
| 1 Tecnico allertatore | 46,20% |
| 1 Operaio reperibile | 26,9% |
| 1 Operaio reperibile | 26,9% |

Gli importi da erogare al personale coinvolto dovranno tenere conto dell'attività e disponibilità effettivamente prestata dal personale, come primo indicatore di risultato del progetto, e sono inserite nuove variabili quanti/qualitative legate funzionalmente alle prestazioni richieste, desunte dalla recente variabilità e storicità.

Presi in esame i dati oggettivi, desunti da banche dati interne ed esterne (arpa, timbrature, ecc....) delle 4 attività prestazionali a consuntivo nell'ultimo quinquennio novembre 2011 – marzo 2016 in atti depositati, relativi alla temperatura minima registrata per i quali è previsto di fatto l'allertamento, la vigilanza ed il controllo territoriale da parte della sola figura tecnica, al numero di giorni di salatura da parte delle ditte esterne e/o degli operai interni attivati dal tecnico, al numero di giorni con precipitazioni nevose ed interventi di ditte esterne e/o operai interni sempre e comunque attivati dal tecnico. Si quantificano i dati medi che supportano la ripartizione del progetto come da tabella riportata ed allegata:

N°60 giorni con temperatura a 0° e/o sotto 0° con rilevazioni arpa prese su pianoro e loiano (per livergnano)

N°14 giorni di salatura con interventi di ditte esterne ed operai comunali

N°16 giorni di neve con interventi di ditte esterne

N°12 giorni di neve con interventi di operai comunali

La quantificazione economica viene decrementata rispettivamente del 10% del 20% del 30% e del 40% in base ai parametri, come da tabella allegata, dei giorni pari o sotto a zero gradi nonché delle varie attività come da scheda allegata al presente accordo.

Per gli operai il 100% della ripartizione del progetto scatta al raggiungimento del 100% di almeno 1 dei 2 parametri riportati nella tabella allegata.

Per i tecnici il 100% della ripartizione del progetto scatta al raggiungimento del 100% di almeno 2 dei 4 parametri riportati nella tabella allegata.

Nel caso di mancato raggiungimento dei parametri sopracitati ed in caso di parametri diversi per ogni attività, si applicherà la decurtazione più favorevole al dipendente;

I tecnici interessati, sulla scorta dei dati oggettivi anche desunti da banche dati a loro disposizione (Arpa, timbrature, ecc...) predisporranno dettagliata relazione, controfirmata per avallo dal Dirigente dell'Area Tecnica, che per competenza verrà trasmessa all'U.B. Personale al fine di una corretta liquidazione, di cui verrà data informazione alla RSU aziendale.

5) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse decentrate stabili.

Le parti convengono, nel rispetto delle procedure previste all'art.16 del vigente CCDIA e dalla normativa nazionale che lo permette dopo un blocco giuridico quadriennale 2011-2014 imposto dal legislatore, di creare una graduatoria per ogni categoria e posizione economica di accesso per gli aventi diritto, nel rispetto degli anni necessari richiesti e della valutazione anno 2015. In caso di parità la preferenza è determinata dalla maggiore età anagrafica.

Le parti convengono altresì, di utilizzare parte del fondo stabile per finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali pari ad € 22.800,00 circa di cui € 8.000,00 circa di costo finanziario effettivo, con decorrenza 1° gennaio 2016 prevedendo i seguenti passaggi:

- nr.1 (una) progressione economica dal livello B1/B5 al livello B1/B6
- nr.1 (una) progressione economica dal livello B3/B6 al livello B3/B7
- nr.1 (una) progressione economica dal livello C3 al livello C4
- nr.3 (tre) progressione economica dal livello C4 al livello C5
- nr.1 (una) progressione economica dal livello D1/D2 al livello D1/D3
- nr.1 (una) progressione economica dal livello D1/D4 al livello D1/D5

CRITERI DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

Le eventuali somme a disposizione risultanti dal fondo del salario accessorio, per ogni dipendente in ruolo e/o a tempo determinato, saranno riconosciute sulla base dei criteri di metodologia di valutazione delle performance dell'Ente, così come previsto da delibera di G.C. n° 164 del 24.12.2012 Allegato G.

Le parti concordano nell'impegno ad attivarsi perché gli incentivi previsti dal presente accordo vengano liquidati entro il mese di luglio 2017.

Pianoro, 30.12.2016

Per la delegazione di parte pubblica



Per la delegazione sindacale

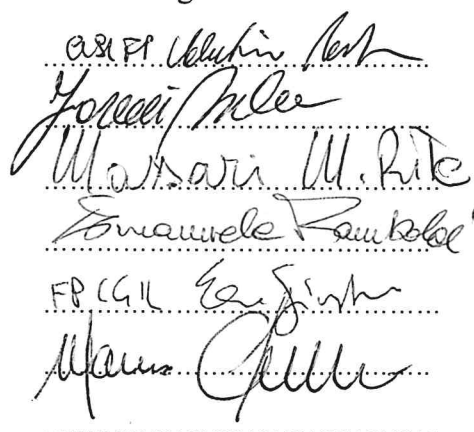


Tabella parametrica ai fini della ripartizione 2016/2017

Parametro 1 (valido per i tecnici)

| n. giorni con temperatura a 0° o sotto 0° | % | |
|---|-------|--|
| da 0 a 41 | -40% | |
| da 42 a 47 | -30% | |
| da 48 a 53 | - 20% | |
| da 54 a 59 | -10% | |
| 60 e + | 100% | |

Parametro 2 (valido per i tecnici e per gli operai)

| n. giorni di salatura con interventi ditte esterne e/o operai comunali | % | | |
|--|-------|--|--|
| da 0 a 9 | -40% | | |
| 10 | -30% | | |
| da 11 a 12 | - 20% | | |
| 13 | -10% | | |
| 14 e + | 100% | | |

Parametro 3 (valido per i tecnici)

| n. giorni di neve con interventi ditte esterne | % | |
|--|-------|--|
| da 0 a 11 | -40% | |
| 12 | -30% | |
| 13 | - 20% | |
| da 14 a 15 | -10% | |
| 16 e + | 100% | |

Parametro 4 (valido per i tecnici e gli operai)

| n. giorni di neve con interventi operai comunali | % | | |
|--|-------|--|--|
| da 0 a 7 | -40% | | |
| da 8 a 9 | -30% | | |
| 10 | - 20% | | |
| 11 | -10% | | |
| 12 e + | 100% | | |

Handwritten signatures and initials:
A vertical column of handwritten marks, including a large signature at the top, followed by 'ly', and a stylized 'R' or 'P' at the bottom.

Handwritten signatures and initials:
A cluster of handwritten marks at the bottom right, including a signature that appears to be 'ALVAR' and another large signature.