



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL PERSONALE DELLE  
REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

**COMUNE DI FAENZA  
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

**C.G.I.L. F.P.**

**C.I.S.L. F.P.**

**U.I.L. F.P.L.**

**CONTRATTO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2014**

La delegazione di parte pubblica composta da:

Dirigente Settore Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina  
Dirigente Settore Legale e Affari istituzionali  
Dirigente Settore Finanziario

La delegazione di parte sindacale composta da:

Coordinatore RSU

C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.

UIL F.P.L.

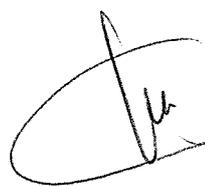
VISTE

- 1) la preintesa del contratto aziendale integrativo del personale dipendente del Comune di Faenza anno 2014 sottoscritto in data 27/02/2015;
- 2) 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,
- 3) la delibera n. 137 del 26/05/2015 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto aziendale integrativo anno 2014;

sottoscrivono il seguente contratto aziendale integrativo del personale del Comune di Faenza anno 2014.

## Sommario

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE.....	1
ART. 2 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE FINALITA' DI CUI ALL'ART.17 DEL CCNL 1.4.1999.....	1
ART. 3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	1
ART. 4 - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI INCENTIVANTI.....	2
ART. 5 - COMPENSO PER PARTICOLARI LAVORI DISAGIATI.....	3
ART. 6 - INDENNITÀ DI RISCHIO.....	3
ART. 7 - INDENNITÀ DI TURNO.....	4
ART. 8 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI.....	4
ART. 9 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ.....	4
ART. 10 - INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO.....	4
ART. 11 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.....	4
ART. 12 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE.....	5
ART. 13 - BILANCIAMENTO DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE.....	5
ART. 14 - CONVENZIONI PER PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI.....	6
ART. 15 - PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI.....	6
ART. 16 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	6
ART. 17 - PROGRESSIONE ORIZZONTALE.....	7
ART. 18 - DURATA ED APPLICAZIONE.....	7
ART. 19 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.....	7
ART. 20 - NORME TRANSITORIE E FINALI.....	7
ALLEGATO "A" - SISTEMI INCENTIVANTI DEL COMUNE DI FAENZA.....	8
ALLEGATO "B" - AREE DI RISCHIO.....	12
ALLEGATO "C" - FONDO 2014.....	13

 *en*  
 *ca*  
 *ca*  
 *ca*

## ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014.

Si applica ai dipendenti di ruolo del Comune di Faenza, nonché ai dipendenti a tempo determinato.

## ART. 2 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE FINALITÀ DI CUI ALL'ART.17 DEL CCNL 1.4.1999

1. Con apposito accordo annuale si provvede a dare attuazione alle finalità di cui all'art.17 del CCNL 1.4.1999 determinando la assegnazione delle risorse per le seguenti aree di retribuzione accessoria e incentivazione:

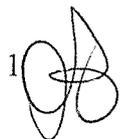
- Incentivazione individuale (performance individuale),
- Incentivazione di gruppo tesa al miglioramento dei servizi e al riconoscimento di particolari responsabilità (performance organizzativa),
- Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
- Remunerazione di specifiche attività incentivate per legge,
- Progressioni orizzontali,
- Retribuzione di posizioni,
- Turno, rischio, reperibilità ecc.,
- Disagio operativo,
- Particolari responsabilità.

2. Per l'anno 2014 la destinazione del fondo per il miglioramento dei servizi e per l'incentivazione del personale viene stabilita come individuato all'allegato "C"

## ART. 3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. I criteri generali per la gestione dei sistemi di incentivazione sono i seguenti:

- coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'ente nel sistema di incentivazione;
- utilizzo dei sistemi di incentivazione finalizzandoli a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- adozione di sistemi di incentivazione collegati al risultato individuale e ad obiettivi collettivi di miglioramento, rientranti nel Piano Generale di Sviluppo (PGS) e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- individuazione di incentivi per il risultato della prestazione individuale collegati al sistema di valutazione permanente;
- individuazione di incentivi per il risultato conseguito dalla struttura organizzativa nel raggiungimento degli obiettivi definiti in appositi progetti di miglioramento e innovazione collegati a indicatori misurabili di tipo quali-quantitativo riscontrabili nel *Piano della performance* dell'ente;
- ripartizione equilibrata tra il fondo per la produttività individuale e il fondo di produttività di gruppo;
- ripartizione equilibrata tra i fondi di cui al punto che precede e gli incentivi riconosciuti da leggi speciali ovvero da particolari progetti speciali individuati annualmente dall'amministrazione;



- gestione applicativa e operativa dei sistemi incentivanti a livello settoriale.

#### ART. 4 - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI INCENTIVANTI

1. Le somme stanziare e destinate dalla contrattazione decentrata in attuazione di quanto disposto dal CCNL 1.4.1999 all'art. 17 comma 2 lettera a) sono rese disponibili a seguito del raggiungimento dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento individuati nel Ciclo della Performance dell'Ente con particolare riferimento al PEG. Il completo o parziale raggiungimento dei risultati attesi viene verificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in concomitanza della chiusura di bilancio. Le eventuali riduzioni delle somme inizialmente destinate verranno applicate qualora il risultato complessivo accertato sia inferiore all'ottanta per cento (80%) degli obiettivi di PEG e in maniera proporzionale al raggiungimento dei progetti che individuano appositi stanziamenti variabili. Le somme stanziare e liquidabili, ma non assegnabili in virtù dei meccanismi di contenimento ovvero di previsioni di spesa eccedenti l'effettiva necessità confluiscono nel fondo incentivante dedicato alla performance individuale in aumento rispetto a quanto previsionale precisato in allegato "C".

2. I criteri generali che sono alla base dei sistemi incentivanti sono così identificati:

##### **Incentivazione individuale (performance individuale)**

- a) articolazione del fondo per settori sulla base del numero dei lavoratori assegnati e del rapporto parametrico di categoria;
- b) assegnazione degli incentivi individuali sulla base dei seguenti criteri:
  - 1) risultato della valutazione;
  - 2) apporto individuale collegato alla partecipazione effettiva;
  - 3) adeguato rapporto parametrico tra le diverse categorie di inquadramento, valorizzando le categorie a maggiore contenuto professionale.

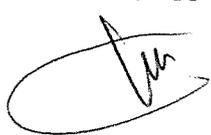
L'incentivazione individuale del personale dovrà tenere conto, in modo proporzionale, dell'effettivo tempo lavorato (es. rapporto a tempo parziale).

##### **Incentivazione di gruppo (performance organizzativa)**

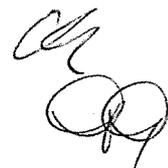
- a) articolazione del fondo per settori sulla base del numero dei lavoratori assegnati, del rapporto parametrico di categoria e delle somme già erogate ai dipendenti nel corso dell'anno di riferimento per leggi speciali (CCNL 1.4.1999 - art. 17 comma 2 lettera g) o per particolari e significativi progetti speciali, dando maggiore rilevanza ai settori che presentano una numericità inferiore di dipendenti;
- b) assegnazione degli incentivi al personale sulla base dei seguenti elementi:
  - 1) criteri quali-quantitativi legati al raggiungimento degli obiettivi desumibili dal PEG o da particolari atti deliberativi dell'amministrazione;
  - 2) criteri che concretizzino il riconoscimento dell'apporto professionale e il riconoscimento di particolari responsabilità assegnate nel corso dell'anno a garanzia del risultato atteso.

##### **Progetti speciali**

- a) Per la valenza e la storicità che rivestono particolari attività vengono individuati i seguenti progetti speciali:
  - 1) Polizia Municipale;
  - 2) MIC;
  - 3) Manifestazioni e Palio;
  - 4) Educazione e infanzia;
- b) l'assegnazione degli incentivi al personale avviene sulla base dei seguenti elementi:
  - 4) criteri quali-quantitativi legati al raggiungimento degli obiettivi individuati dal dirigente responsabile dell'area progettuale in sintonia anche con quanto precisato per l'incentivazione di gruppo.



2



3. La metodologia per l'applicazione dei sistemi di incentivazione individuale e di gruppo è quella di cui all'allegato "A".

#### **ART. 5 - COMPENSO PER PARTICOLARI LAVORI DISAGIATI**

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 17 comma 1 lettera e) del CCNL 1.4.1999, tale compenso viene riconosciuto ai lavoratori di categoria A, B e C che svolgono la loro attività in situazioni caratterizzate da mancanza di agi, in particolare viene riconosciuta in relazione alle seguenti casistiche:

- a) attività costantemente svolta su sei giorni lavorativi a settimana senza rientro pomeridiano, effettuata difformemente dall'orario convenzionale della struttura di appartenenza (servizio), fatta eccezione per il lavoro in turni per il quale viene erogata la relativa indennità contrattuale;
- b) attività prestata in servizi nei quali non vi è una pianificazione di turni ed è richiesta, al di fuori della reperibilità, una pronta disponibilità a rientrare in servizio a fronte di emergenze.

2. Al personale che opera su sei giorni lavorativi, come specificato al comma 1 lettera a) del presente articolo, viene riconosciuto un compenso di € 25,00 lordi mensili, parametrati all'effettiva presenza in servizio.

Al personale che effettua servizi di pronto intervento in caso di emergenza al di fuori dei servizi ordinari, ai sensi del comma 1 lettera b) del presente articolo viene riconosciuto un compenso di € 10,00 a intervento. Nel rispetto delle risorse complessive destinate a tale istituto, come meglio precisato in allegato C, annualmente viene destinato un budget. Detto budget non è superabile. Pertanto nel caso in cui ciò avvenisse, l'importo unitario verrà ricalcolato, mediante la divisione dello stesso per il numero degli interventi. Conseguentemente l'importo spettante ai singoli dipendenti sarà calcolato moltiplicando il numero degli interventi per il nuovo importo unitario. Tale istituto (pronto intervento) non si applica ai dipendenti che operano in turno e per gli interventi in reperibilità.

3. In relazione all'orario lavorativo prestato in via continuativa dal dipendente e agli interventi correlati alle emergenze, i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il ricorso alle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi. I dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

4. L'importo individuale annuo pagabile ai sensi del presente articolo non può superare € 330,00. Le fattispecie di cui al comma 1 sono fra loro cumulabili nel rispetto del vincolo economico annuale complessivo.

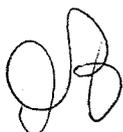
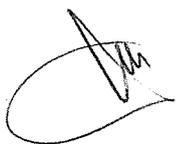
I compensi di cui al comma 1 lettera b) sono liquidati in un'unica soluzione di norma l'anno successivo a quello di riferimento, nel contesto dell'incentivo legato alla performance.

I compensi di cui al comma 1 lettera a) sono liquidati mensilmente di norma entro i due mesi successivi a quello di maturazione.

#### **ART. 6 - INDENNITÀ DI RISCHIO**

1. Tale indennità, sulla base di quanto disposto dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta ai dipendenti la cui attività comporta una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Le situazioni di rischio riconosciute dall'amministrazione sono quelle individuate all'allegato B.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30,00, salvo differente specifica dei contratti nazionali. L'indennità non viene riconosciuta per i periodi di assenza del dipendente.



3. In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

#### **ART. 7 - INDENNITÀ DI TURNO**

1. Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità ai dipendenti che lavorano su turni come disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

#### **ART. 8 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, è riconosciuta un'indennità giornaliera proporzionata alla quantità dei valori maneggiati, secondo la tabella di seguito riportata e solo per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Valore annuo maneggiato		Indennità giornaliera
da 12.911,00	a 51.646,00	€ 0,52
da 51.646,00	a 129.114,00	€ 0,77
da 129.114,00	a 258.228,00	€ 1,03
da 258.228,00	a 387.343,00	€ 1,29
oltre 387.343,00		€ 1,55

2. In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano annualmente il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi con riferimento ai valori complessivi maneggiati nell'anno precedente dagli uffici interessati.

#### **ART. 9 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

1. Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità ai dipendenti che sono tenuti a garantire in modo pianificato servizi di pronto intervento, come disciplinato ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

2. In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana individuano i piani di reperibilità in conformità a quanto disciplinato dal CCNL e li comunicano ai dipendenti, verificano inoltre il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

#### **ART. 10 - INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.9.2000 è riconosciuta l'indennità professionale al personale educativo che presta la propria attività negli asili nido.

2. In relazione alle esigenze organizzative e ai piani di assegnazione del personale, il dirigente assegnatario della risorsa umana verifica il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

#### **ART. 11 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

1. Il CCNL, pur avendo istituito l'area per le posizioni organizzative, conferma l'esistenza di particolari responsabilità che possono essere compensate.

2. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999 viene individuato un compenso di € 500,00 annui lordi per il personale di categoria B per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al coordinamento di squadre operative assegnate.

3. Il compenso delle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe nonché agli addetti degli uffici per le relazioni con il pubblico, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i), come modificato dall'art 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004, viene fissato nell'importo massimo del compenso previsto contrattualmente pari a € 300 annui lordi.

4. I compensi di cui ai commi precedenti vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale.

5. Nell'ambito della propria autonomia, in ossequio ai CCNL e alle norme, nonché al presente contratto decentrato, in conformità e nel rispetto dell'esigibilità e della prevalenza delle mansioni ascritte alle singole categorie, il dirigente può affidare ai dipendenti assegnati particolari incarichi di responsabilità, retribuiti secondo quanto disposto dalla norma speciale dell'incentivazione di gruppo e per particolari responsabilità di cui all'allegato A. Tali compensi, erogati ai sensi dell' art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999, non devono sovrapporsi a quanto disciplinato ai precedenti commi o essere riconosciuti per particolari attività già oggetto di specifica retribuzione accessoria. La retribuzione accessoria così percepita, a compensazione dell'esercizio di specifici incarichi e compiti che comportano specifiche responsabilità, non può eccedere la somma di € 750 a persona e può essere riconosciuta al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Il provvedimento del dirigente di cui all'allegato A dovrà essere reso noto a tutti i dipendenti del settore, alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

#### **ART. 12 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE**

1. Gli incentivi vengono riconosciuti ai dipendenti che partecipano alle attività e prestazioni che ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. g) del CCNL 1.4.1999 sono definite da apposite disposizioni di legge.

2. In particolare rientrano nella fattispecie di cui sopra gli incentivi per la progettazione, il coordinamento e la direzione lavori di opere pubbliche, la progettazione e la pianificazione urbanistica, il recupero evasione ICI, l'avvocatura, nonché i compensi ISTAT.

3. Per l'erogazione degli incentivi di cui ai commi che precedono sono adottati appositi regolamenti o accordi secondo quanto disposto dalle norme e dai CCNL.

#### **Art. 13 - BILANCIAMENTO DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE**

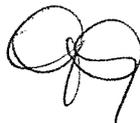
1. Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse per l'incentivazione del personale che tenga conto della diversità delle funzioni e dei compiti svolti e dei sistemi operativi applicabili ai diversi settori e servizi comunali con l'obiettivo di realizzare la più ampia partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, le somme derivanti da quanto previsto dal precedente art. 11 e liquidate ai dipendenti, sono contemperate col sistema di produttività denominato Incentivazione di gruppo di cui all'art. 3.

2. A tale fine nella quantificazione delle quote di settore/servizio dell'incentivazione di gruppo si dovrà tener conto delle ricadute in termini di incentivazione economica delle attività per le quali leggi e regolamenti prevedono già quote di incentivazione. La disciplina da applicare al fine di raggiungere l'obiettivo di contemperamento tra compenso legato all'incentivo di cui all'art. 3 e i compensi derivanti da leggi speciali di cui all'art. 11 e riportata in allegato "A".

3. Il contemperamento si applica anche alla retribuzione di risultati dei titolari di posizione organizzativa esclusi gli appartenenti al profilo di Funzionario Avvocato.



5



## Art. 14 - CONVENZIONI PER PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI

1. Le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997 dal Comune di Faenza con altre Pubbliche Amministrazioni, ovvero con privati, per la fornitura di servizi o prestazioni professionali fornite mediante l'utilizzo del personale dipendente, oltre al rimborso di ogni spesa sostenuta, possono prevedere ai sensi di legge un quota in entrata da destinare alla incentivazione del personale che effettua la prestazione e al personale che, mediante modifiche operative o adattamenti organizzativi, pur non partecipando direttamente a tali attività rende possibile l'esecuzione della convenzione.

2. Le somme da destinare a titolo di incentivazione, qualora previste, comprensive di tutti gli oneri e tributi a carico dell'ente, saranno opportunamente evidenziate nei provvedimenti attinenti le convenzioni di cui al comma che precede.

3. La gestione delle somme così individuate è affidata al dirigente a cui è affidata la gestione della convenzione, a lui compete l'individuazione delle risorse umane da coinvolgere secondo la professionalità necessaria e l'individuazione dei criteri di ripartizione dell'incentivo economico da liquidarsi a seguito dei risultati ottenuti e delle entrate corrispondenti.

## Art. 15 - PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI

1. Nel caso in cui l'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997 deliberi l'effettuazione a favore di terzi di prestazioni non ricomprese nei compiti o obblighi istituzionali o non dovuti per normativa di legge a favore di terzi privati fissandone una tariffa, può provvedere affinché, dedotti tutti i costi sostenuti, parte di questa, comprensiva di tutti gli oneri e i tributi a carico dell'ente, sia destinata al personale chiamato ad effettuare la prestazione.

2. La gestione delle somme da destinare alla incentivazione secondo quanto previsto dal comma 1 è affidata al dirigente della struttura alla quale è assegnato il servizio, a lui compete l'individuazione delle risorse umane da coinvolgere secondo la professionalità necessaria e l'individuazione dei criteri di ripartizione dell'incentivo economico da liquidarsi a seguito dei risultati ottenuti e delle entrate corrispondenti.

## Art. 16 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Si confermano gli attuali sistemi per la pesatura delle posizioni organizzative, per il conferimento degli incarichi e per la liquidazione della retribuzione di risultato adottati dall'ente con i seguenti atti amministrativi:

- Atto G.C. n. 740 del 10.10.1999 – approvazione sistema di pesatura;
- Atto G.C. n. 174 del 24.06.2014 con il quale si è approvato il sistema di valutazione della prestazione.

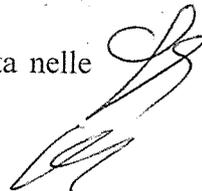
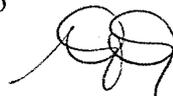
2. Preso atto delle molteplici modifiche organizzative attuate e da attuarsi, condivisa la necessità di ricercare modalità tese a garantire adeguati livelli di riconoscimento del risultato espresso da tutti i lavoratori nell'ottenimento degli obiettivi, al fine di mantenere elevato l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, nel rispetto dei limiti previsti dai CCNL in materia di retribuzione di risultato, annualmente le parti individuano la percentuale massima da erogarsi, nel rispetto dei valori individuati dal contratto nazionale. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito dell'applicazione del Sistema di valutazione della prestazione individuale, in maniera proporzionale, fissando l'importo massimo nel caso di valutazione pari o superiore a 4; con valutazione inferiore a 2 nulla verrà corrisposta.

3. La retribuzione di posizione annuale lorda comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità è individuata nelle seguenti tre fasce:

- retribuzione di posizione di fascia A pari a € 5.592,57,



6



- retribuzione di posizione di fascia B pari a € 7.916,62,
- retribuzione di posizione di fascia C pari a € 10.240,68.

4. La retribuzione di risultato viene corrisposta annualmente sulla base del risultato accertato dai dirigenti con l'ausilio del sistema di valutazione della prestazione individuale dei dipendenti. Alla retribuzione di risultato viene applicata la regola del contemperamento come precisato all'art. 13 del presente contratto, come meglio precisato all'allegato A.

#### **ART. 17 - PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

1. Il sistema di progressione economica orizzontale si realizza in relazione alle condizioni organizzative ed economiche dell'ente, nonché normative.

2. La metodologia per l'applicazione del sistema delle progressioni orizzontali è quella approvata con atto G.C. n. 117 del 06.03.2001.

#### **ART. 18 - DURATA ED APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014.

#### **Art. 19 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. 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. 20 - NORME TRANSITORIE E FINALI**

1. Il presente accordo abroga gli accordi integrativi aziendali precedenti e la disciplina in essi contenuta.

*Uca A. Care A.*  
*Antonio P...*

*CIS FP Benini Roberto*

*DICCAP L...*

*...*

*...*

*...*

*er*

*...*

## ALLEGATO "A" - SISTEMI INCENTIVANTI DEL COMUNE DI FAENZA

Il presente documento definisce i criteri generali da adottarsi per la individuazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo quanto disposto all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999.

La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta a seguito dell'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi definiti negli atti di programmazione dell'ente con particolare riferimento agli obiettivi di PEG; l'esame valutativo verrà attuato dall'OIV in concomitanza della chiusura di bilancio.

Nel caso di raggiungimento complessivo degli obiettivi di gestione corrente riferiti al PEG inferiore all'80%, le somme stanziare ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999 verranno conseguentemente rese disponibili in maniera proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi rilevata; in merito ai finanziamenti variabili collegati ai singoli progetti di miglioramento le somme non liquidate verranno destinate al medesimo titolo nell'anno successivo per gli obiettivi mantenuti.

### INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE INDIVIDUALE)

La determinazione della quota individuale di produttività, da riferirsi ai programmi di lavoro, da liquidare a tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, avverrà secondo i seguenti criteri e parametri:

- 1) al risultato della valutazione individuale;
- 2) al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A	100
CAT. B	125
CAT. B3	150
CAT. C	175
CAT. D	200
CAT. D3	250

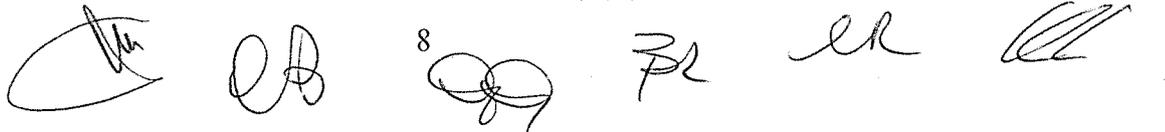
- 3) all'apporto individuale di ogni singolo dipendente da riferirsi alla presenza in servizio, decurtando le assenze dovute a:

- A. malattia e congedi parentali decurtata al 75%;
- B. aspettative retribuite e non, decurtate al 100%;
- X. aspettative sindacali o per mandato politico decurtate al 100%.

Il fondo per la produttività individuale, definito annualmente tra le parti in sede di contrattazione decentrata, viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori destinatari dell'incentivo assegnati ad inizio anno tenendo conto del combinato tra il numero dei lavoratori e il relativo parametro di categoria di cui al punto 2) che precede.

Il fattori di cui sopra operano come moltiplicatori per determinare il valore del punto parametrico generale da utilizzarsi come moltiplicatore del prodotto dei fattori individuali, secondo la seguente metodologia:

1. determinazione del fondo di settore (A),
2. calcolo del prodotto dei fattori individuali di ogni singolo dipendente (risultato della valutazione, rapporto parametrico, presenza in servizio) (B),



3. somma di tutti i risultati individuali,
4. divisione del fondo per la somma di tutti i risultati individuali, per determinare il valore del punto di produttività,
5. calcolo dell'incentivo individuale moltiplicando il risultato individuale per il valore del punto di produttività

sulla base della seguente formula:

Fondo di settore = A

prodotto individuale dei fattori = B

Incentivo individuale =  $\frac{A}{\text{somma di tutti i B del settore}} \times B$

### INCENTIVAZIONE DI GRUPPO E PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

Il fondo per la produttività di gruppo, definito annualmente tra le parti in sede di contrattazione decentrata, viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori destinatari dell'incentivo assegnati ad inizio anno tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti e degli incentivi già corrisposti nell'anno di riferimento per legge e per particolari progetti speciali. Più precisamente la determinazione della quota di produttività afferente ai singoli settori avviene secondo i criteri e parametri di seguito specificati:

1. numero dei lavoratori assegnati al settore ad inizio anno destinatari dell'incentivo;

2. al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A	100
CAT. B	125
CAT. B3	150
CAT. C	175
CAT. D	200
CAT. D3	250

3. correttivi legati al numero di dipendenti del settore e alla disciplina del contemperamento per incentivi derivanti da leggi speciali e progetti speciali quali il Progetto PM.

### **Quotazione per centro di responsabilità**

Sulla base delle risultanze per i singoli settori di cui al punto che precede, si definiscono le quotazioni per centro di responsabilità (servizio).

La quantificazione economica complessiva per centro di responsabilità viene proposta dal dirigente del settore sentita la Conferenza di settore (dirigente e titolari di posizione organizzativa) tenendo conto dei seguenti elementi:

- quantità di impegno operativo richiesto espresso in giornate-uomo;
- grado di innovazione degli obiettivi dei singoli PEG
- grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG;

Vengono pertanto individuati i seguenti parametri:

- una quota pari al 50% del fondo complessivo assegnato al settore viene suddivisa in parti uguali tra i diversi servizi/centri di responsabilità sulla base del personale afferente agli stessi suddiviso per categoria sulla base dei parametri utilizzati al punto precedente (il personale dovrà essere conteggiato una sola volta nel complesso, ovvero non vi può essere un dipendente che afferisca a due o più fondi a meno di mobilità interna durante l'anno),

- una ulteriore quota del 41% del fondo complessivo di settore dovrà essere erogata considerando, il grado di innovazione, il grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG,
- la restante quota del 9% potrà essere destinata a riconoscere particolari responsabilità affidate in corso d'anno ai dipendenti.

Qualora venga utilizzata la somma di cui all'ultimo punto del periodo che precede per le finalità da ricondursi a quanto disposto dall'art. 11 comma 5 del presente contratto decentrato, il dirigente sulla base di incarichi formali di responsabilità affidati preventivamente anche in corso d'anno deve procedere all'adozione di apposito atto motivato reso noto a tutti i dipendenti del settore, specificante i dipendenti beneficiari, le attività di particolare responsabilità ad essi affidate e i compensi da erogarsi nel rispetto di quanto disposto dallo stesso articolo 11.

### **Quotazione individuale**

L'attribuzione della quota di incentivo economico individuale per ogni dipendente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi viene definita sulla base del Sistema di valutazione della Performance organizzativa approvato con atto G.C. n. 76 del 08.04.2014. Il compenso al dipendente verrà individuato in base al risultato di tale valutazione moltiplicato per il parametri di categoria.

Nell'erogazione dell'incentivazione di gruppo il dirigente deve valorizzare l'apporto individuale legato all'attività svolta, tenuto conto dell'incentivo già percepito dal dipendente per norme di legge o progetti speciali, al fine di non retribuire nuovamente la stessa attività.

La valutazione individuale deve essere resa nota in sede di conferenza di servizio ovvero per iscritto al dipendente che potrà, entro 15 giorni, esprimere il proprio dissenso al dirigente competente, in caso di disaccordo la Conferenza dei dirigenti assume funzioni di collegio arbitrale.

### **PROGETTI SPECIALI**

I progetti speciali, consistenti in particolari attività mirate al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali è attribuita una significativa importanza in termini di impatto sul territorio e sulla cittadinanza, trovano finanziamento nel contesto del fondo incentivante definito annualmente.

Le parti individuano gli ambiti oggetto di incentivazione.

Le parti prendono atto che la Fondazione MIC con proprie risorse aggiuntive potrà incentivare particolari progetti e/o attività.

I dirigenti responsabili delle aree in cui insistono i progetti di cui sopra individuano e rendono noti i sistemi di misurazione del risultato che daranno luogo ai compensi individuali; adeguata documentazione verrà fornita da questi al Servizio Personale e Organizzazione.

### **DISCIPLINA DI CONTEMPERAMENTO PROGETTI SPECIALI E LEGGI SPECIALI**

Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse economiche rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, che contempra e contemperi l'incentivazione del personale in considerazione della diversità delle funzioni e dei compiti assegnati con i sistemi incentivanti applicabili, in attuazione di quanto disposto dall'art. 13 del presente contratto decentrato, viene di seguito illustrata la procedura per il contemperamento degli incentivi derivanti da leggi speciali con il fondo di settore per i progetti di innovazione.

Il meccanismo di contemperamento definito al punto 3 del paragrafo "Incentivazione di gruppo e per particolari responsabilità (performance organizzativa)" dovrà tenere conto delle liquidazioni

relative agli incentivi legati a leggi speciali avvenute nel corso dell'anno a cui la produttività si riferisce e dei progetti speciali che insistono in via esclusiva su alcuni settori.

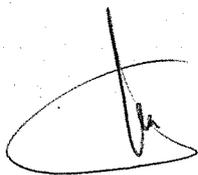
Sulla base della metodologia di seguito descritta le parti ogni anno individueranno il coefficiente di impatto da applicare.

Tenuto conto della storicità dei metodi di calcolo attivati negli anni pregressi, per individuare i budget da assegnare ai settori si segue la modalità:

- applicazione del calcolo parametrico sulla base dei dipendenti presenti nei settori al primo gennaio dell'anno di riferimento, inclusi temporanei e distaccati per i quali è prevista l'erogazione della produttività a carico dell'ente,
- applicazione dello scarto ponderato fissato in € 180,
- applicazione del contemperamento sulla base degli incentivi della lettera K) erogati di cassa nell'anno di riferimento includendo anche la somma destinata al progetto speciale PM,
- individuazione del coefficiente d'impatto definito annualmente in sede di trattativa sindacale, comportante i budget di settore.

### **DISCIPLINA DI CONTEMPERAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La metodologia è analoga a quella applicata all'individuazione della ripartizione del fondo di incentivazione di gruppo. Annualmente sulla base delle risultanze dovute alla liquidazione degli incentivi di legge viene applicato il coefficiente d'impatto individuato alla procedura di calcolo di seguito riportata.



## ALLEGATO "B" – AREE DI RISCHIO

Individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000:

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di guida e trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di persone e cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine meccaniche, alla manutenzione di impianti elettrici e/o termici;

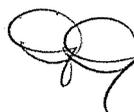
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore, nelle attività boschive, di taglio o esbosco, di manutenzione del verde pubblico e all'impiego di antiparassitari;

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua ai rischi propri dei cantieri edili e stradali;

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti chimici quali vernici, solventi, prodotti chimici per attività di manutenzione;

Prestazioni di lavoro che comportano movimentazione manuale diretta e continua di carichi superiori a 15 kg.

Qualora nel documento di valutazione dei rischi siano evidenziati ulteriori fattori di rischio, l'elenco sovrastante verrà aggiornato.



## ALLEGATO "C" - FONDO 2014

### FINANZIAMENTO - ART. 32 CCNL 22.1.2004 E ART. 15 CCNL 1.4.1999

#### Fondo 2014 – stanziamento

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 32 CCNL 22.1.2004 e art. 15 CCNL 1.4.1999 così come ridotto in applicazione dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 e della circolare del Ministero delle Finanze n. 12/2011 il fondo per l'anno 2014 ammonta a complessivi € 1.820.898,81 tale somma non comprende gli importi erogati nel medesimo anno ai dipendenti non dirigenti a fronte di leggi speciali.

#### Destinazione – art. 17 CCNL 1.4.1999

Destinazione	Fondo
<b>Art.17 CCNL 01/04/1999</b>	
comma 2 lettera a)	
produttività CdF	€ 445.627,68
produttività MIC	€ 16.763,76
progetto speciale PM	€ 102.850,55
progetto speciale Palio	€ 8.940,66
progetto speciale Educatori	€ 7.086,95
comma 2 lettera c)	
Pos. Organizzative posizione <sup>1</sup>	€ 258.633,09
Pos. Organizzative risultato	€ 64.662,50
personale comandato	€ 761,62
comma 2 lettera d) e simili	
Maneggio valori	€ 1.359,00
Lavoro ordinario	€ 500,00
Rischio	€ 13.500,00
Reperibilità	€ 34.100,00
Turno	€ 88.500,00
Educatori - Asili nido (10 mensilità)	€ 1.240,00
Incremento Educatori (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 1.023,00
comma 2 lettera e)	
Disagio	€ 7.750,00
comma 2 lettera f)	
coordinamento OPERAI	€ 5.250,00
comma 4	
progressioni economiche orizzontali	€ 588.500,00
<b>CCNL 22/01/2004</b>	
Art. 33 - indennità di comparto	€ 167.300,00
Art. 36 - specifiche responsabilità	€ 6.550,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.820.898,81</b>

#### Dettaglio Produttività

CdF Performance Organizzativa	€ 202.444,74
CdF Performance Individuale	€ 243.182,94
<b>Totale Comune</b>	<b>€ 445.627,68</b>

<sup>1</sup> L'importo comprende anche le indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, come disciplinato dall'art. 17, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

MIC Performance Individuale	€ 13.969,80
MIC Performance Organizzativa	€ 2.793,96
<b>Totale MIC</b>	<b>€ 16.763,76</b>
Progetto Speciale Polizia Municipale	€ 102.850,55
Progetto Speciale Palio	€ 8.940,66
Progetto Speciale Educatori	€ 7.086,95
<b>Totale</b>	<b>€ 581.269,60</b>

Le parti danno atto che dai prospetti sovrastanti sono state escluse le somme erogate in applicazione di leggi speciali (art. 15 comma 1 lettera K) in quanto regolamentate da specifici regolamenti e contratti. Sono altresì escluse le somme a carico di terzi a favore dei dipendenti in ottemperanza di distacchi e comandi.

Il coefficiente d'impatto individuato per la definizione del budget di settore per l'incentivo di gruppo e il contemperamento delle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative è 9,5. Le parti danno atto che dai prospetti sovrastanti sono state escluse le somme erogate in applicazione di leggi speciali (art. 15 comma 1 lettera K) in quanto regolamentate da specifici regolamenti e contratti. Sono altresì escluse le somme a carico di terzi a favore dei dipendenti in ottemperanza di distacchi e comandi.

#### Dettaglio Performance organizzativa

Le parti convengono che per l'anno 2014 la ripartizione tra i settori del fondo dedicato alla Performance organizzativa è il seguente:

Settore	2014
Legale e Aff. Istituzionali.	€ 20.937,29
Finanziario	€ 21.936,20
Sociale	€ 17.703,13
Cult. e Istruzione	€ 28.093,10
Svil. Eco. e Pol. Eur.	€ 18.226,32
Territorio	€ 12.517,87
Lav. Pubblici	€ 39.497,83
Ris. Interne e Dem	€ 22.833,81
Polizia Mun.	€ 20.699,18
<b>Totale</b>	<b>€ 202.444,74</b>

Per il settore Lavori pubblici la percentuale massima da dedicarsi alle particolari responsabilità è del 22% per il settore Legale e affari istituzionali è del 12%.