



COMUNE DI LEGNARO

Provincia di Padova
Piazza Costituzione 1 - c.a.p. 35020

VERBALE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI LEGNARO PER IL TRIENNIO 2013-2015

Premesso che:

- in data 24.11.2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Legnaro per il triennio 2013-2015;
- il Revisore unico ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I. in data 11.12.2014;
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. con propria deliberazione n. 141 del 18.12.2014.

Il giorno trenta del mese di dicembre dell'anno duemilaquattordici, presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Rostellato Alessandro – responsabile del servizio personale

R.S.U., nelle persone di:
Donolato Marco
Spinello Giorgio
Ardillica Osanna

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Fungenzi Paola CGIL FP *Paola Fungenzi*
Maisto Franco CISL FP *Paola Maisto*

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015.

Per l'Amministrazione comunale

Per le R.S.U. e Organizzazioni
Sindacali Territoriali

Donolato Marco

COMUNE DI LEGNARO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013-2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 66 del 8.06.2011;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 17.02.2001 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 03.05.2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. 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).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti l'Ente, di qualifica non dirigenziale. Integrazioni o specificazioni potranno essere previste nelle convenzioni tra gli enti per la gestione di funzioni e servizi in forma associata.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013 fatto salvo quanto stabilito all'art. 24.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al 31.12.2015.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

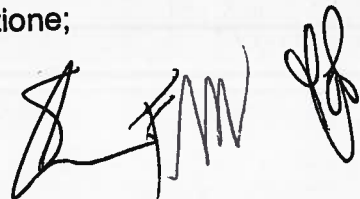
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 in caso di sciopero

1. Le parti individuano i servizi pubblici ritenuti essenziali, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del CCNL 19 settembre 2002, da garantire con proprio personale in occasione di sciopero:
2. **stato civile** limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
3. **servizio elettorale**, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
4. **sicurezza pubblica** limitatamente al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) la rete idrica, fognaria, e di depurazione;
5. **servizio di polizia municipale** relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori



Comitato

Volle

- attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
6. In occasione di ogni sciopero i Responsabili dei Settori che gestiscono i servizi definiti essenziali, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sotto definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
 7. I nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e all'ufficio personale il quale cura la comunicazione alle organizzazioni sindacali locali entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.
 8. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo al capo Settore la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

| SERVIZIO | CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE | NUMERO ADDETTI |
|-------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| STATO CIVILE SERVIZIO ELETTORALE | CAT. B, C, D AMMINISTRATIVO | 1 |
| POLIZIA MUNICIPALE | CAT. C, D, AGENTE MUNICIPALE | 1 |
| SERVIZIO LAVORI PUBBLICI | CAT. C, D, AMMINISTRATIVO | 1 |

Art. 6 – Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario è preventivamente autorizzata in forma scritta dal Responsabile del Settore di appartenenza sulla base di esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Si intende straordinario il lavoro effettuato dal dipendente oltre il normale orario di lavoro.
3. Non costituisce straordinario il periodo di lavoro effettuato oltre l'orario dovuto, inferiore alla mezz'ora. Tale periodo viene conteggiato nella flessibilità oraria di entrata e di uscita.
4. Non costituiscono straordinario le ore accumulate a fine mese per effetto della flessibilità dell'orario di servizio.
5. Su richiesta scritta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 7 – Servizio sostitutivo della mensa

1. L'ente garantisce il servizio sostitutivo della mensa mediante convenzione diretta con i ristoratori locali o mediante buoni mensa.
2. Il personale ha diritto al servizio nei giorni di rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000. Per avere diritto al servizio il rientro deve protrarsi per almeno due ore.
3. La fascia oraria della pausa mensa è compresa tra le ore 12,00 e le ore 15,00. In ogni caso deve essere garantito l'orario di apertura al pubblico.
4. Il servizio spetta anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero purché la prestazione si protragga per almeno due ore oltre il normale orario di servizio.

5. Il servizio spetta anche per prestazioni di lavoro straordinario serali. Per servizio serale si intende di norma quello svolto dopo le ore 18,00. Se il dipendente ha già usufruito del servizio mensa diurno quello serale spetta se complessivamente lo straordinario è di 4 ore oltre al normale orario di lavoro (2+2).

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti

STAMPATO
Dalla
M. S.

PS

F.M.

Am

del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto della normativa vigente .
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 9, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito."

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati dal peg o dai responsabili ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", preventivamente ripartita per budget di Settore, le risultanze del sistema di valutazione la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. I coefficienti di valutazione della categoria sono così concordati:

Cat. B coeff. 1; Cat. C coeff. 1,1; Cat. D coeff. 1,2

5. Alla categoria viene destinato il 20% del fondo, il restante 80% alle risultanze del sistema di valutazione.

6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto in base alle assenze dal servizio. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

| TIPOLOGIA DI ASSENZA |
|--|
| Ferie |
| Permesso per donazione di sangue |
| Recupero lavoro straordinario e risposi compensativi |

7. La produttività non viene corrisposta per valutazioni inferiori a 80 centesimi.

Art. 11 - Budget di settore

1. Ad inizio anno, con la determinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, vengono determinati, per ogni Settore, i budget economici per l'erogazione delle indennità e della produttività.

2. La determinazione del budget tiene conto del numero di persone in servizio in ogni settore e della categoria di appartenenza applicando i seguenti coefficienti: Cat. B coeff. 1; Cat. C coeff. 1,1; Cat. D coeff. 1,2. Per i part-time il coefficiente viene ridotto proporzionalmente. Vengono preventivamente scorporate dal fondo disponibile le seguenti indennità che verranno assegnate, dopo aver determinato il budget, ai settori di competenza:

- ♦ indennità di rischio;

Consiglio Mars

Ad

10/11

6

- ◆ indennità di disagio;
- ◆ indennità di maneggio valori;
- ◆ indennità per specifiche responsabilità;
- ◆ indennità di turnazione e pattugliamento serale.

3. Non entra a far parte del budget l'indennità di comparto;

4. Le eventuali integrazioni della parte variabile vanno suddivise utilizzando il criterio del comma 2. Fanno eccezione le integrazioni destinate a specifiche finalità; in tal caso le risorse vanno assegnate al settore di competenza.

5. L'ufficio personale terrà conto del personale assunto in corso d'anno.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010) e successive modificazioni, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali a nessun titolo.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; qualora si procedesse ad organizzare attività lavorative con diversificate funzioni sarà possibile riconsiderare puntualmente detta ipotesi.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di settore.

Art. 14 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Operai;
- Necroforo;

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di settore entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);

b. esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);

f. esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;

g. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni gravose psicicamente e/o fisicamente quali svolgimento di pluriattività in uffici diversi dal Settore di appartenenza ;

h. esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali interni, di particolare complessità o criticità, finalizzati a garantire il supporto all'attività gestionale

i. esposizione a situazioni di disagio connesse a attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Sindaco, da un suo delegato o dal Capo Settore per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.

2. Per il disagio di cui al comma 1 viene stabilita una indennità di € 300,00 annuali.

A. e. Conf. M. 13

Art. 16 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per i giorni di effettiva presenza (art. 36 CCNL 14.09.2000).
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati fino a € 150,00 indennità di € 0,00 giornaliera
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 151,00 ed € 500,00 indennità di 0,60 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 500,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente sulla base dei dati contabili in possesso dell'ufficio ragioneria.

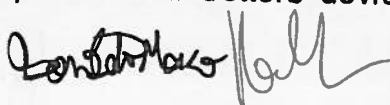
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) viene stabilita a favore di:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale;
 - b) messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario.
2. Nelle fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente solo successivamente alla maturazione del diritto.

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, richiamando uno o più criteri di cui al comma 2.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:



- a) responsabilità di un servizio che comprenda altre persone oltre all'incaricato. Rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza: coefficiente da 1,6 a 2,5.
- b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa e tecnica in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati. coefficiente: da 1,3 a 1,6
- c) responsabilità collegate alla sostituzione del responsabile di settore in caso di assenza: coefficiente da 1,2 a 1,6
- b) responsabilità istruttorie, con buon livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto, (come l'esercizio delle funzioni di assistente sociale) : coefficiente da 1 a 1,2
- c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea; coefficiente: da 0,8 a 1
- d) Responsabilità per le funzioni di responsabile del CED: coefficiente da 0,8 a 1;
- e) Responsabilità per coordinamento delle funzioni della squadra operai: coefficiente: da 0,5 a 0,8

3. L'importo delle indennità attribuite deve rispettare i limiti del budget assegnato.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
6. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'erogazione potrà avvenire solo successivamente alla maturazione del diritto.

Art. 19 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

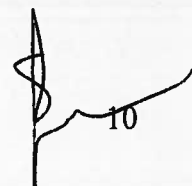
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche disposizioni di Legge e dei regolamenti vigenti nell'ente. Si valuterà inoltre l'opportunità di utilizzare parte dei proventi di cui all'art. 208, comma 4, del Nuovo Codice della Strada da destinare a misure di assistenza e di previdenza per il personale della polizia locale.





 10

Ferdinando Moris



Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 23 – Piani di Razionalizzazione

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2011 convertito dalla legge n. 111/2011 possono essere destinate annualmente alla contrattazione decentrata integrativa le economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente, derivanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione di cui al comma 4 del medesimo art. 16.

Art. 24 – Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e alla normativa attualmente vigenti.

2. Per quanto concerne la corresponsione della produttività per gli anni 2013 e 2014, così come per la corresponsione delle indennità, si applicano i criteri stabiliti nel CCDI 2006.

3. L'applicazione del budget di settore e delle indennità, previste dal presente CCDI avverrà a decorrere dal 2015.

Dichiarazione congiunta

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 2, comma 1, per i servizi in convenzione che comportino l'applicazione di nuovi istituti, dovrà preventivamente essere individuata la loro fonte di finanziamento.

2. La proposta di convenzione dovrà essere inviata alle R.S.U. che si esprimeranno al riguardo. A tal fine potranno promuovere degli incontri con l'Amministrazione per concordare le modalità di utilizzo del fondo.



