



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MONTEGROTTO TERME PER IL TRIENNIO 2013 – 2015 E PER LA PARTE ECONOMICA 2014

Premesso che:

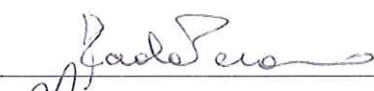
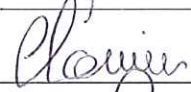
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 128 del 14.10.2014 ha formulato alla delegazione di parte pubblica le direttive utili per definire gli obiettivi e i vincoli per la trattativa del contratto decentrato integrativo valido per il triennio normativo 2013/2015 e per la parte economica anno 2014;
- Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale in data 03.12.2014 hanno sottoscritto una ipotesi di contratto decentrato integrativo;
- L'ipotesi è stata trasmessa al Revisore Unico dei Conti il quale ha rilasciato certificazione positiva come si evince dal parere n. 20 del 03.12.2014;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 152 del 04.12.2014 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCDI 2013/2015.

A conclusione del procedimento della contrattazione decentrata integrativa previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali del 01.04.1999 e degli articoli 40, 40-bis e 43 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,

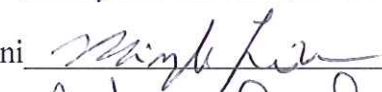
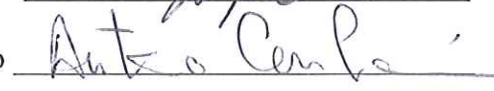
il giorno 17 DIC. 2014 presso la sede del Comune di Montegrotto Terme,

la delegazione di parte pubblica, i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: CISL FPS, FP CGIL, UIL FPL, DICCAP-SULPM; ed i rappresentanti delle R.S.U. del Comune di Montegrotto Terme e della RSA CISL FPS hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Montegrotto Terme per il triennio normativo 2013/2015 e per la parte economica anno 2014.

Per la parte pubblica:

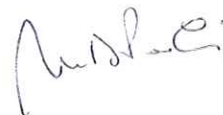
Presidente: dott.ssa Peraro Paola 
Componenti: dott.ssa Scarin Chiara 
dott.ssa Stecca Caterina 

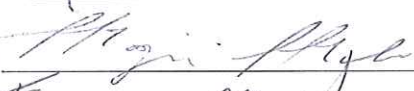
Per la parte sindacale:

Componenti R.S.U. Broggiato Diego 
Ferraretto Arnaldo 
Missaglia Giovanni 
RSA CISL FPS Carbonin Antonio 







Rappresentante FP CGIL De Paolis Manuela 
Rappresentante UIL FPL Magrini Michele 
Rappresentante CISL FP Maisto Franco 
Rappresentante DiCCAP-SULPM Ponchia Michele 

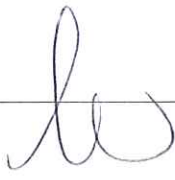
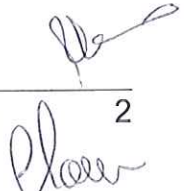
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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:
 - DLgs. 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. 48 del 21.03.2011;
 - 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 performance 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 lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2013 – 2015, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
Per l'anno 2013 si confermano le clausole contrattuali previste nel precedente CCDI confermando che i relativi istituti economici sono stati erogati con le previgenti norme.

      2

Per l'anno 2014 sono fatti salvi gli istituti economici e le erogazioni fin qui applicati e le nuove clausole contrattuali entreranno in vigore dal mese di dicembre 2014.

3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

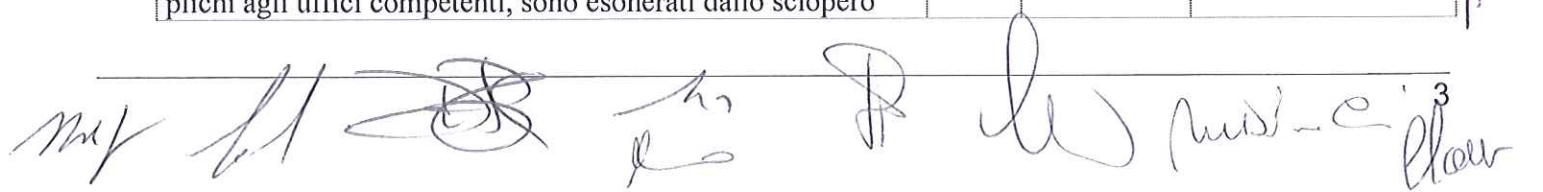
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di 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.

CAPO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146: prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito del diritto di sciopero, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002, vengono individuati i seguenti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire i servizi pubblici essenziali:

	Unità	Categoria	Settore
<u>Stato civile</u> : limitatamente all'attività di raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, sono esonerati dallo sciopero	1	B - C - D	Amministrativo
<u>Servizio elettorale</u> : limitatamente alle attività indispensabili 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, sono esonerati dallo sciopero	1	B - C - D	Amministrativo



<u>Servizi di polizia municipale:</u> limitatamente all'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, agli interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, alle rilevazioni relative all'infortunistica stradale, al pronto intervento, centrale operativa, alla vigilanza della casa municipale, al servizio di assistenza in caso di sgombero neve, sono esonerati dallo sciopero	2	D - C	Polizia Locale
<u>Servizio centralino:</u> limitatamente all'attività relativa a segnalazioni urgenti o di pericolo	1	B - C	Amministrativo
<u>Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione:</u> per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili relative a tali servizi, sono esonerati dallo sciopero	1	B	Tecnico
<u>Servizi del personale:</u> limitatamente all'erogazione di assegni nonché alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge e solo nel caso lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata, sono esonerati dallo sciopero	1	D - C	Finanziario
<u>Servizio cimiteriale:</u> limitatamente al ricevimento, tumulazione e inumazione delle salme (SERVIZIO ESTERNALIZZATO).	1	B	Tecnico

- Le prestazioni del personale contingentato riguardano esclusivamente le attività individuate, con esclusione di qualsiasi ulteriore attività non prevista.
- I Responsabili di Settore/Posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

CAPO III – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

- 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.
- 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.
- 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziare 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 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 del Sistema di Controllo Interno 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 del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

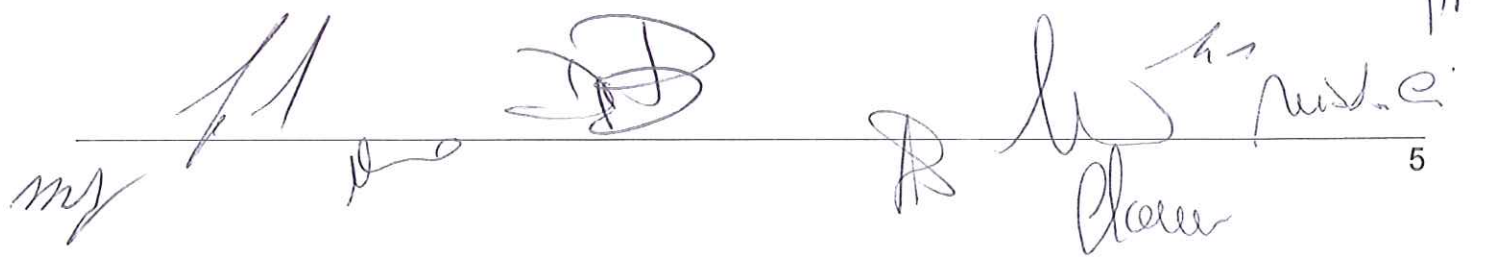
Art. 8 – Strumenti di premialità

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 secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione dell'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo VII) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo VIII).

CAPO IV – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 – 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. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right. The page number '5' is visible in the bottom right corner.

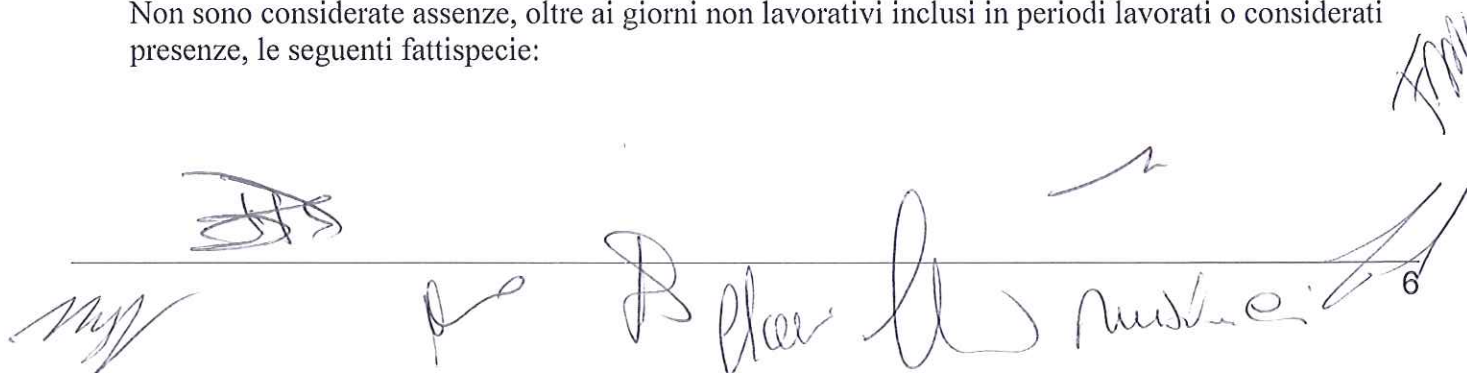
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle 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.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; 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".
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 nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati 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.

CAPO V – LA PRODUTTIVITÀ

Art. 10 – Calcolo della “Produttività”

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di “produttività”, preventivamente ripartita per budget di Settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale. La ripartizione del budget di Settore considera anche i profili per i quali siano state attivate le procedure di copertura.
2. Il compenso medesimo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio secondo la tipologia indicata nella successiva tabella. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There is also a small number '6' written near the bottom right.

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	<i>X</i>	
<i>Malattia, nei limiti dei primi 10 giorni per evento</i>		<i>X</i>
<i>Infortunio</i>	<i>X</i>	
<i>Lutto</i>	<i>X</i>	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	<i>X</i>	
<i>Congedo matrimoniale</i>	<i>X</i>	
<i>Congedo parentale</i>		<i>X</i>
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		<i>X</i>
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		<i>X</i>
<i>Terapia salvavita</i>	<i>X</i>	
<i>Esami prenatali</i>	<i>X</i>	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		<i>X</i>
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		<i>X</i>
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		<i>X</i>
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>		<i>X</i>
<i>Permesso studio 150 ore</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi sindacali per attività svolte fuori dall'ente</i>		<i>X</i>
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi per citazione a testimoniare, documentata</i>	<i>X</i>	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	<i>X</i>	
<i>Sciopero</i>		<i>X</i>
<i>Nomina a giudice popolare</i>	<i>X</i>	

3. I dipendenti neo assunti a tempo indeterminato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova. I lavoratori a tempo determinato non partecipano per i primi tre mesi di servizio.
4. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2 e 3, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali del personale del medesimo settore che costituiranno il divisore del budget di settore. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

CAPO VI – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto delle progressioni economiche orizzontali 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 che ha

[Handwritten signatures and initials]

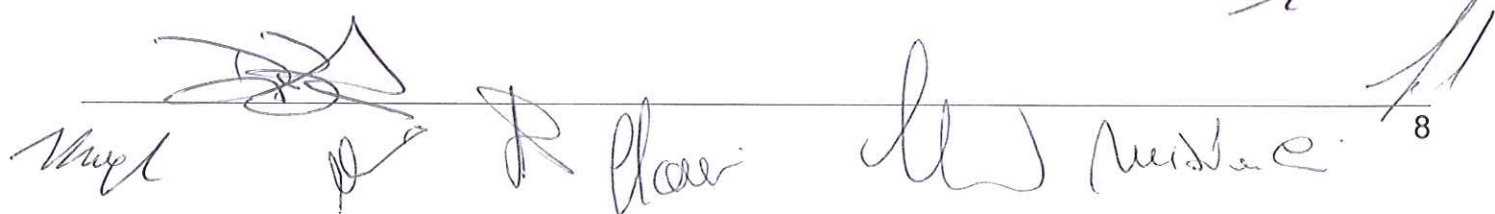
introdotto il comma 1-bis all'art. 62 del D.Lgs. 165/2001, stabilendo siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, nell'ambito delle competenze dei Dirigenti/Responsabili di Settore.

2. Per la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia al sistema di valutazione dell'Ente.
3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie giuridiche.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.
6. Le somme non utilizzate annualmente per questo istituto costituiranno economie destinate agli altri istituti contrattuali vigenti.
7. Per gli anni 2013 e 2014 si stabilisce il blocco delle progressioni economiche anche sotto l'aspetto esclusivamente giuridico fino al perdurare del blocco economico previsto dall'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010, con destinazione delle eccedenze alla quota destinata alle indennità di cui al Capo VII del presente accordo.

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

Art. 12 – 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, ad eccezione delle indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL 01.04.1999 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 base alle giornate di effettiva presenza, 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/Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità che rendono più impegnativa l'esecuzione della prestazione (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3. Le somme non utilizzate per questi istituti costituiranno economie destinate alla produttività collettiva.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also some initials and a checkmark.

Art. 13 – 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. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata ai giorni lavorativi.
2. Si individuano alcune attività per le quali compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
(*esempio di alcuni utilizzi/attività*)
 - Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute.
 - Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
 - Attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
 - Pericolo per l'incolumità fisica per lavori svolti dal personale dipendente sulla carreggiata stradale.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è erogata in base alle giornate lavorate.

Art. 14 – 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, consentano all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.
2. 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 contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, a quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari (dipendenti che sono a contatto in modo continuato con utenti a rischio epidemie infettive);
 - c. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza o per esigenze di servizio;

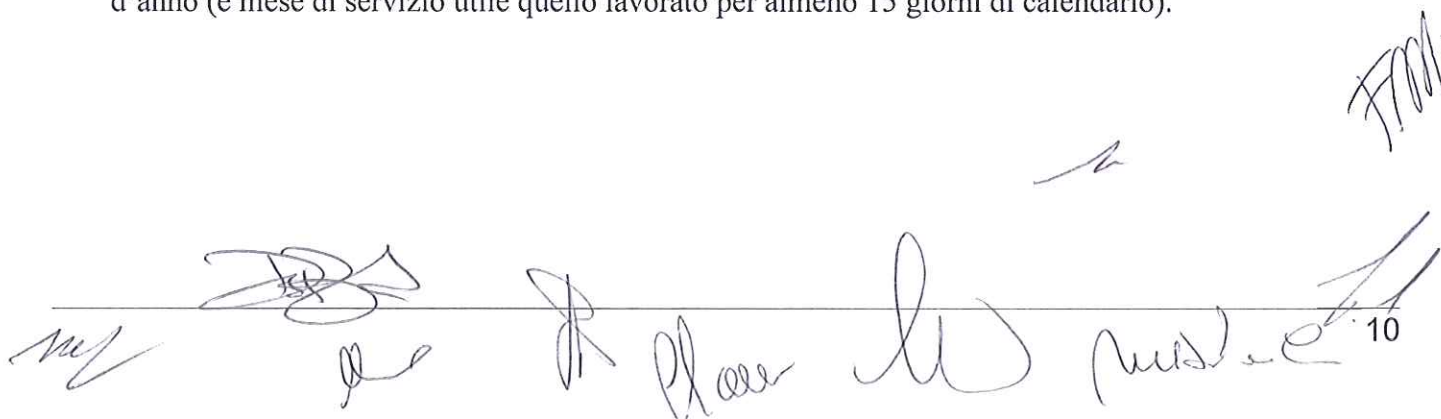
- d. svolgimento di servizio presso uffici appartenenti a diverse aree funzionali.
3. È stabilita una indennità lorda fino ad un massimo di 30,00 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, rinvenibili attraverso il sistema di rilevamento presenze dell'Ente. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è erogata in base alle giornate lavorate.

Art. 15 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti nominati con idoneo atto "econofo comunale", non titolari di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento, in misura proporzionale, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. L'indennità lorda giornaliera per il maneggio "valori", conteggiata come media mensile pro-capite, viene così prevista:
 - a) da € 500 a € 1.000 = € 0,52
 - b) da € 1.000 a € 2.000 = € 1,03
 - c) da € 3.000 in poi = € 1,55
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità derivanti dalla funzione/mansione (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.04.1999, introdotto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)

1. Le indennità vengono così determinate:
 - personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile € 300,00;
 - responsabile dell'ufficio elettorale € 300,00;
 - archivisti informatici e personale addetto alla conservazione di banche date, individuato dal dirigente € 300,00;
 - responsabile URP di cui al D.P.R. 422/2001 € 300,00;
 - messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario € 200,00;
 - personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale) € 300,00;
2. In tutte le 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; nel caso ricorrano due fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono frazionate in 12 mensilità ed erogate mensilmente. 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).



10

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

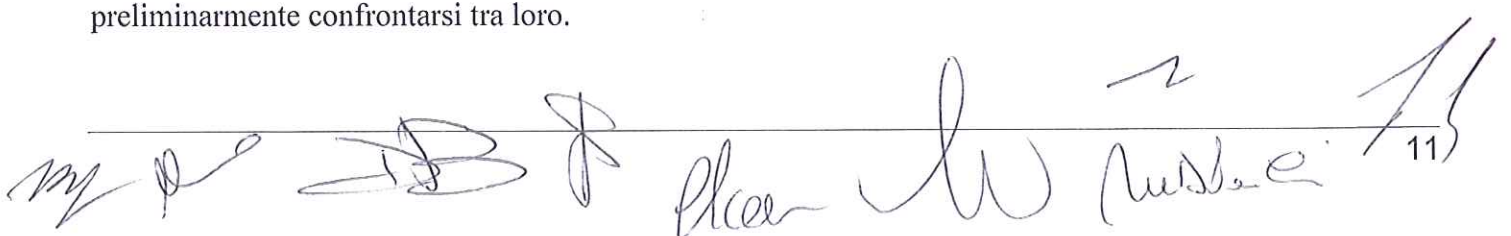
1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 270,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 270,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
Presenza nella posizione funzionale di almeno 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.300,00
Amministratore di Sistema	€ 2.500,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di un'uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to the page number.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dalla Legge 241/90 e s.m.i. e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'articolo 23 CCNL 14.09.2000 e s.m.i., 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 Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 19 – Budget di settore

1. Le risorse erogabili nell'anno per le indennità del presente capo sono ripartite ai responsabili di Settore, al netto della quota di cui al precedente articolo 18, in ragione del personale assegnato, tenendo conto delle competenze di ciascun Settore, previa contrattazione decentrata annuale.

CAPO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

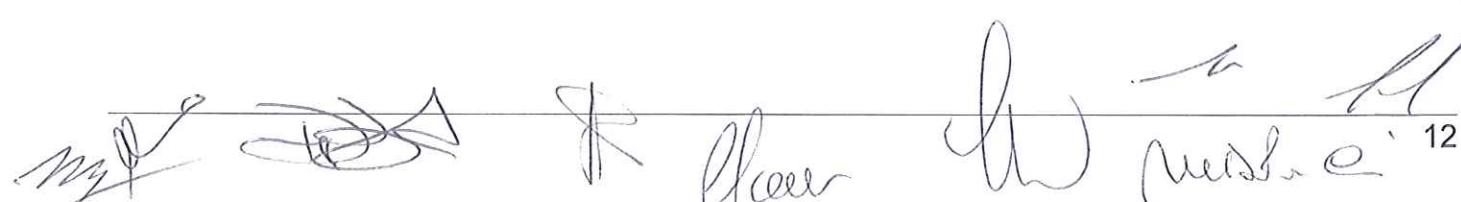
Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente. A tal fine si precisa che è stata introdotta una nuova disciplina denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" di cui all'art. 13 bis del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge n. 114/2014. Per poter dare concreta attuazione alla predetta disciplina, il nuovo comma 7-ter dell'art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la definizione dei criteri e delle modalità per la ripartizione dell'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione.
2. Sono fatti salvi i compensi relativi alla progettazione di opere/lavori effettuati anteriormente all'introduzione delle nuove norme, in analogia con il criterio adottato per le precedenti modifiche normative secondo il quale la quantificazione ed il riconoscimento del compenso rileva nel momento in cui viene svolta l'attività e non quando lo stesso viene materialmente liquidato.

Art. 21 – 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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se compatibili con le norme di legge vigenti. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI del 13.05.2009 contenenti la medesima disciplina.

FFW



Risorse stabili 2014	
CCNL 01.04.1999	
art. 14, comma 4, rid. 3% lav. straordinario	498,38
art. 15, c.1, lett. a): fondi ex art. 31 ccnl 6.7.95	84.133,37
art. 15, c. 1, lett. g): risorse LED	10.563,09
art. 15, c. 1, lett. j): 0,52% monte salari 1997	5.094,85
CCNL 05.10.2001	
art. 4, c. 1: incr. 1,1% monte salari 1999	15.537,00
art. 4, c. 2: RIA + assegni ad personam cessati	12.955,09
Incremento differenziale per progressioni economiche orizzontali	1.685,96
CCNL 22.01.2004	
art. 32, c. 1: 0,62% monte salari 2001	9.019,33
art. 32, c. 2: 0,50% monte salari 2001	7.273,66
Incremento differenziale per progressioni economiche orizzontali	1.975,86
CCNL 09.05.2006	
art. 4, c. 1: 0,5% monte salari 2003 (€ 1.646.776,04)	8.233,88
Incremento differenziale per progressioni economiche orizzontali	2.602,03
CCNL 11.04.2008	
art. 8, c. 2: 0,6% monte salari 2005 (€ 1.659.175,60)	9.955,05
CCNL 31.07.2009	
art. 2, c. 1: Incremento differenziale progressioni E.O. (dich. congiunta I)	914,76
DL 78/2010 art. 9, comma 2-bis	
Riduzione 2013 per cessazioni personale consolidata (170.442,31 x 6,15%)	- 10.482,20
Risorse stabili confermate per il 2014	159.960,11
<i>Indennità di comparto 2014</i>	- 28.314,65
<i>Fondo progressioni 2014</i>	- 80.277,74
Totale risorse stabili disponibili	51.367,72

A

<i>Fondo progressioni 2014</i>	80.277,74
<i>Costo effettivo progressioni 2014</i>	- 70.997,08
<i>Accantonamento nuove progressioni orizzontali del 2012</i>	- 2.104,44
Somma residua da utilizzare nel 2014 per indennità/produttività	7.176,22

B

Risorse variabili 2014	
CCNL 01.04.1999	
art. 15, c. 1, lett. k) Progettazioni D.Lgs. 163/2006	10.523,24
art. 15, c. 1 lett. m): risparmi annuali su straord.	-
art. 15, c. 2 e 4: increm.1,2% monte salari 1997 (con riduzione del 6,15%)	11.039,41
art. 15, c. 5: incrementi miglioramento servizi	7.200,00
Risorse variabili 2014	28.762,65

C

<i>Indennità turni, maggiorazione festiv./nott. 2014</i>	15.800,00
<i>Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità 2014</i>	8.970,00
<i>Indennità funzione (art. 17 c. 2 lett. i) 2014</i>	864,00
<i>Indennità di responsabilità (art. 17 c.2, lett. f) 2014</i>	13.748,50
<i>Progettazione</i>	10.523,24
<i>Progetto Settore Servizi Finanziari e Progetto Settore Servizi alla Persona e Servizi Tecnici</i>	7.200,00
Totale uscite variabili	57.105,74

D

Risorse decentrate disponibili per produttività (A+B+C-D)	30.200,85
--	------------------

Risorse 2014 soggette ai limiti art. 9 D.L. 78/2010	178.199,52
Progettazione D.Lgs. 163/2006 (quote spettanti precedenti alle norme DL 90/2014) non soggette ai limiti art. 9 DL 78/2010	10.523,24
Totale fondo risorse decentrate 2014	188.722,76

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "my", "Pace", "W", "Rudine", and others.]

