

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO PER IL TRIENNIO 2013-2015.

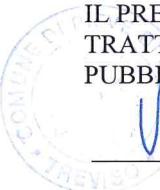
Premesso che:

1. in data 07.12.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale del personale non dirigente del comune di Pieve di Soligo per il triennio 2013 – 2015;
2. il Revisore Unico dei Conti in data 18.12.2012 ha rilasciato la prescritta attestazione di coerenza degli oneri previsti dall'ipotesi di pre-intesa con i vincoli posti dalle disposizioni di legge, dal contratto nazionale e dal bilancio del Comune;
3. la Giunta Comunale con deliberazione in data 27.12.2012 n. 162 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, il Segretario direttore Generale dr. Vittorino Spessotto, a sottoscrivere definitivamente il CCDI territoriale per il triennio 2013-2015;
4. in data 28.12.2012 nella sede municipale di Pieve di Soligo ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti al termine del quale è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato integrativo territoriale del personale non dirigente del comune di Pieve di Soligo per il triennio 2013 – 2015, che viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

Pieve di Soligo, 28.12.2012

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE TERRITORIALE DI PARTE
PUBBLICA



Vittorino Spessotto

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Per la UIL

G. Uzzani

Per la CISL

N. G.

Per la CGIL

M. C.

RSU territoriali

Fabio Ferruzzi

Antonio Tardito

Seve Fardesse

**COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO
(TV)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

TRIENNIO 2013 – 2015

Giuseppe
Giuseppe  

Al. Saverio
Al. Saverio

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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:
 - 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, 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. 221 del 27.12.2010;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 03.05.2012.
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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, assunto con contratto di formazione e lavoro con contratto di somministrazione.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
3. E' 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.

Carissimi
Giunta NO
Severino

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

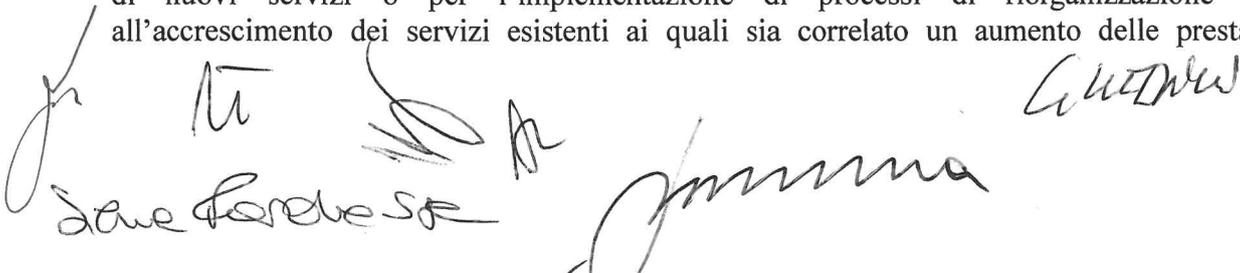
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – 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 stanziati 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 del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – 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 adottato dall'Ente;
 - 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).

Carriani
Summa
Severofabese

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

Art. 7 – 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. 6, 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.Lgs 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, ad una parte limitata del personale."¹
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 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.

¹ Vedi combinato disposto art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 ed art 5 commi 11 e seguenti del D.L. 6.7.2012 n 95.

gr *to* *NO* *Aluzini*
Sono Forlèse *Amma* *Ø*

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", 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.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno, per congedo parentale, permessi retribuiti (esclusi permessi personali legge 104/92), sciopero, assenze per diritto allo studio e malattia.
Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza
 - congedo ordinario
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse
 - riposo compensativo
 - recupero lavoro straordinario.La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova.
Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 30 giorni lavorativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.
6. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata sommando la valutazione ricevuta, rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
7. Prima di procedere alla ripartizione delle risorse in oggetto, a valere sulle stesse, potranno essere corrisposti dal Segretario Comunale/Direttore Generale a titolo di produttività individuale, specifici compensi, nel limite massimo annuo di €. 5.000,00=, a dipendenti che abbiano svolto particolari incarichi dallo stesso conferiti o con lo stesso concordati. La liquidazione di detti compensi avverrà previa informazione alle OO.SS.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – 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. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

4. Ai fini delle progressioni orizzontali, il dipendente dovrà avere un punteggio di almeno 24/30, senza nessuna fattore sotto i 20/30.
Nel fattore 4 del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente (Competenza professionale), che è centrale ai fini della gestione della progressione orizzontale, il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere un punteggio di almeno 24/30.
5. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
6. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
7. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

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

Art. 9 – 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 Servizio, sentito il Segretario comunale/Direttore generale per assicurare uniformità nell'applicazione dei presenti principi.
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.
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 Servizio.
8. 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.

Art. 10 – 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 a 1/26 pro die.

2. Le prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, che hanno diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00, sono le seguenti:
 - a) esposizione a rischi specifici per conduzione per conduzione mezzi meccanici, elettrici, a motore;
 - b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni. microtraumi, malattie anche non permanenti, ecc.;
 - c) esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - d) esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, fatta salva diversa comunicazione da parte del competente Responsabile di Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità nell'importo annuale massimo di €. 360,00:

ATTIVITA'
a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
b) attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
c) attività che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione

Le condizioni
Giuseppe
Saverio

2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, fatta salva diversa comunicazione da parte del competente Responsabile di Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12 – 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:
A - incaricato del servizio economale
B – Incaricato di agente contabile
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. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità

Valore medio mensile dei valori maneggiati		Indennità giornaliera
da €	a €	
1.500,00	2.000,00	0,52
2.000,01	3.000,00	1.03
3.000,01		1,55

3. L'eventuale maneggio di valori, se e in quanto dovuto in relazione alle mansioni espletate, per importi inferiori a quello di cui al comma 2, non comporta diritto ad alcuna indennità.
4. L'erogazione dell'indennità è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa ed è corrisposta a consuntivo alla chiusura dell'esercizio finanziario di maneggio valori.
5. L'indennità in oggetto compete a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti in misura intera. Va riparametrata al regime orario in caso di prestazione resa in più Enti.

Art. 13 – 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):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
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 ne 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.



 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there is another signature and a set of initials.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. 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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. Le indennità di cui alla lettera a) sono quantificate come segue:
 - per tre deleghe € 300,00
 - per due deleghe € 200,00
 - per una delega € 150,00

Art. 14 – 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 Servizio 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le indennità per specifiche responsabilità competono ai soggetti che svolgono le mansioni di seguito elencate, negli importi a margine di ciascuno indicati:

A)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO	IMPORTO ANNUO
Soggetti individuati quali responsabili di procedimento e di un ufficio inteso come unità organizzativa individuata dalla macrostruttura, anche decentrato. Trattasi di responsabilità istruttorie, con elevato 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	€ 1.030,00

B)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO CON FUNZIONI DI SUPPORTO NEL COORDINAMENTO DEL SERVIZIO	IMPORTO ANNUO
Soggetti di cui alla lettera A) con funzioni di supporto nel coordinamento del servizio di appartenenza, con conoscenza complessiva dello stesso, e di concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo specialistico.	€ 1.600,00

C)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO CON FUNZIONI DI SUPPORTO NEL COORDINAMENTO DEL SERVIZIO E CON FUNZIONI DI SOSTITUTO	IMPORTO ANNUO
Soggetti di cui alla lettera B), con funzioni di sostituto del Responsabile di Servizio per obbligo di legge.	€ 2.000,00

Stefano Scobese

[Handwritten signature]

Accordato
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

D)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO E RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO CON FUNZIONI DI SUPPORTO NEL COORDINAMENTO DEL SERVIZIO INCARICATI DI IMPOSTA	IMPORTO ANNUO
Soggetti di cui alla lettera A) che rivestono anche lo specifico ruolo di Responsabile dei Tributi.	€. 1.330,00
Soggetti di cui alla lettera B) che rivestono anche lo specifico ruolo di Responsabile dei Tributi.	€. 1.900,00

E)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO CON DELEGHE AI SERVIZI DEMOGRAFICI	IMPORTO ANNUO
Soggetti individuati quali responsabili di procedimento ai sensi della lettera A) che rivestono anche gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e di Ufficiale Elettorale.	per una delega €. 1.180,00 per due deleghe €. 1.230,00 per tre deleghe €. 1.330,00

F)

RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO E DI SISTEMA	IMPORTO ANNUO
Soggetti individuati quali responsabili di procedimento ai sensi della lettera A) e incaricati quali Amministratori di sistema	€. 2.000,00

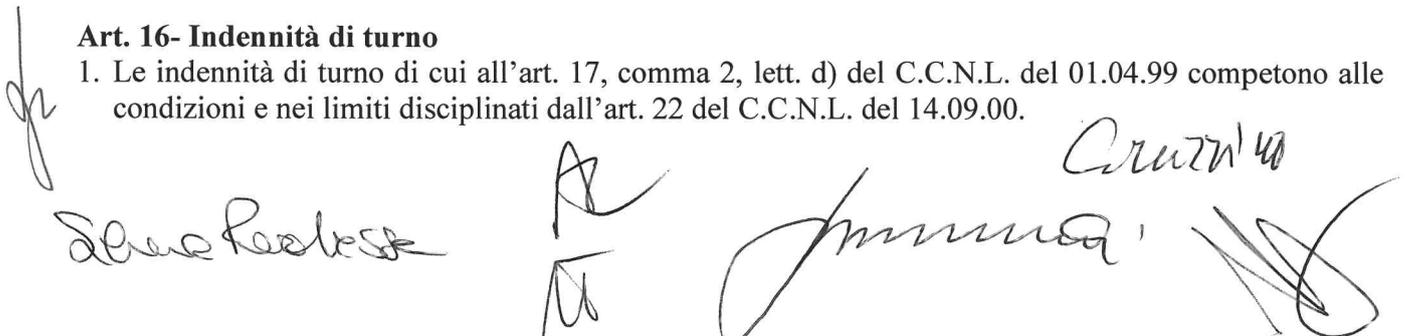
3. Qualora il fondo sia oggetto di una variazione superiore all'1% le indennità di cui al presente articolo saranno rideterminate tenuto conto dell'attuale proporzione con il fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al netto delle somme di cui all'art. 15, comma 1, k) del CCNL 01.04.1999.
4. Al personale dipendente che assommi, anche in relazione alle costituende gestioni associate incarichi plurimi, compete una maggiorazione compresa tra un minimo di 100,00 ed un massimo di 500,00 euro, con onere a carico del fondo dell'Ente beneficiario.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. 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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – 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.
3. Il servizio potrà essere gestito anche in forma associata con altro Comune.

Art. 16- Indennità di turno

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.



Art. 17 Avvocatura – Compensi professionali

1. La corresponsione dei compensi professionali è interamente cumulabile con la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 31.03.1999.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 – 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 dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 – 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. 20 – 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. 21 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate specificazioni e/o integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni ex art. 30 del T.U.E.L.

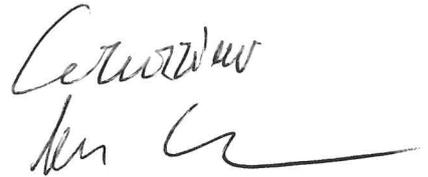
Art. 22 - Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolto in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending review, Legge di Stabilità, ecc.) le Parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune; partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative delle parti stabilite dalla normativa.



Silvia Perolise