

CCD 3RE



COMUNE DI TORTOLI'

Provincia dell'Ogliastra

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

L'importanza della contrattazione decentrata integrativa accresce ogni giorno di piu'. Cio' trae origine dal radicale processo di trasformazione del ruolo del Comune, iniziato negli anni novanta a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro, e che prosegue ancor oggi grazie alle nuove opportunità offerte dalle recenti disposizioni legislative e contrattuali nazionali in materia, le quali, introducendo nuovi schemi per il controllo della qualità del lavoro pubblico, misure per il miglioramento del rendimento operativo del pubblico impiegato, di ottimizzazione dei procedimenti di valutazione della performance e sistemi premianti basati sulla valutazione del merito e della produttività, il tutto secondo un'ottica di continuo sviluppo delle risorse umane, che imparano a "governare la propria performance".

La presente ipotesi di contratto decentrato, la quale deve essere intesa quale contributo dell'Amministrazione al fine di favorire un rapporto collaborativo tra la parte negoziale datoriale e quella sindacale, punta decisamente l'attenzione sull'individuazione delle modalità di utilizzo piu' efficiente ed efficace delle risorse umane e delle risorse finanziarie destinate a premiare la loro performance; quest'ultima infatti viene collegata ad effettivi incrementi dell'attività amministrativa,

libun

libun

libun

libun

la quale, si sottolinea, è perseguibile anche e soprattutto attraverso il migliore utilizzo e la valorizzazione delle risorse umane, ascrivendo ad esse un ruolo di primo piano nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente.

Si mette altresì in evidenza come la connessione delle strategie organizzative con le politiche di incentivazione del personale possano realizzare un'efficace sinergia per un'amministrazione al servizio del cittadino, Amministrazione che ricerca e vuole perseguire i propri obiettivi con sempre maggiore efficienza ed efficacia, per tale ragione, le politiche di sviluppo ed incentivazione della produttività connessa alla performance di ciascun dipendente, si collocano in una posizione strategica, atte a sviluppare opportunità tanto per l'amministrazione, quanto per il personale.

Il principio della valorizzazione ed incentivazione delle risorse umane finisce così per assumere un ruolo centrale nel qualificare l'attività delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune di Tortoli, improntata al costante aggiornamento delle competenze, favorire il consolidarsi di una cultura premiante orientata al risultato raggiunto, sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa dei dipendenti, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, e tenendo in debito conto le attitudini personali e culturali degli interessati, e garantendo comunque a tutti pari opportunità di partecipazione.

ART. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito 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 contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel comparto, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a. D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, commi 2 e 5; 7, comma 5; 40, commi 1, 3 bis e 3 quinquies; 45, commi 3 e 4.
 - b. 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 gli artt. 16, 23 e 31.
 - c. 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. D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
 - e. Regolamento sull'Ordinamento comunale degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di G. C. n. 34 del 06/03/2008;
 - f. Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G. C. n. 111 del 14/06/2012;
 - g. Regolamento per la disciplina dell'Istituto delle specifiche responsabilità, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 164 del 29/09/2012;
 - h. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali (di seguito CCNL EE.LL.), sottoscritti in data 31.03.1999; 01.01.1999; 14.09.2000; 22.01.2004; 09.05.2006; 11.04.2008; 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2001, 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 40 del D. Lgs. 165/2001 (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2001).

ART. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda il successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015.
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 intervengono contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 3

L. Ben *a* *SA*

R *ES*
Dr *hw*

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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 unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 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; nel qual 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 10 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, solo con il consenso delle parti interessate.

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



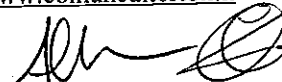
previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Sino al 31.12.2013, salvo rinvii da parte di disposizioni legislative, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2 – bis del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 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 qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL del 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 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.

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), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "Produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

l. h. m.



- 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
- c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda il 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 del 01.04.1999 (si veda il successivo Capo V);
- d. il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D. Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
- e. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda il successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 7

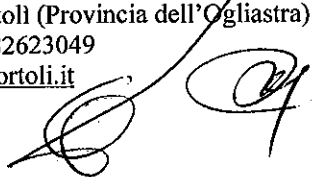
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1. le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti, e disponibili per la costituzione del "Fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 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. fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "Fasce di merito", tuttavia conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011, "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...."
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari vigenti nell'Ente, 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 misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguano le migliori performance;
- 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 di istituto, nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o di progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame del giudizio in contraddittorio;
- e. la performance 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;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

l. h. u.















3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che i fondi assegnati ai titolari di posizione organizzativa dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente artt. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali – quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

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. Il funzionario titolare di posizione organizzativa, nella gestione del fondo assegnato come da articolo precedente, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione Valutazione della performance, cui si fa integrale rinvio.
3. 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, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai soli fini giuridici.

CAPO IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, SPECIFICHE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'

ART. 9

Criteri 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di posizione organizzativa.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 funzionario di posizione organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part - time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni individuate negli articoli che seguono.

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 al vigente CCNL (art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 41 del CCNL del 22.01.2004, stabilita in 30,00 euro). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); attrezzature e strumenti idonei a determinare lesioni; esposizione in ambienti potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque, che ne possa derivare un possibile pregiudizio per la salute;

l. w

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisici.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrente dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del funzionario titolare di posizione organizzativa.
 4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 11

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in euro 30,00, e comunque non superiore ad euro 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (compiutamente definita nel successivo comma), che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è una condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del funzionario titolare di posizione organizzativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti caratterizzanti il disagio della prestazione lavorativa:
 - 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 continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento;
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la



condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni/profilo.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori.
3. Il pagamento della indennità di maneggio valori è disposta dall'ufficio competente in materia di trattamento economico del personale, annualmente, a consuntivo, di norma entro il mese di giugno, previa acquisizione di attestazione del Responsabile dell'Area al quale il dipendente è assegnato in ordine all'importo medio mensile dei valori trattati, desumibile dal rendiconto reso entro il termine previsto dalla vigente normativa.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato;
 - Altri dipendenti nominati formalmente agenti contabili.
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Fascia "A" € 0,60 giornaliera per incassi tra € 0,00 e € 1.000,00;
 - Fascia "B" € 1,20 giornaliera per incassi tra € 1.000,01 e € 12.000,00;
 - Fascia "C" € 1,50 giornaliera per incassi oltre € 12.000,00.L'indennità determinata secondo quanto previsto dal presente comma è ridotta del 20% nel caso in cui l'indennità spettante, sulla base delle presenze, risulta superiore all'importo dei valore maneggiati nell'anno.

Art. 13

Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di "Pronta Reperibilità"

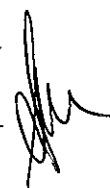
1. L'istituzione del servizio di "Pronta Reperibilità" nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso per il servizio di "Pronta Reperibilità", da liquidarsi con cadenza almeno trimestrale, è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 14

Indennità per Specifiche Responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL del 01.04.1999 (importo massima euro 300,00 annui lordi):
 - a. Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile ed 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 (degli organi di governo oppure degli organi di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari titolari di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1, è riconosciuta l'indennità massima lorda annua come meglio di sotto individuata; la stessa andrà individuata nel dettaglio in sede di contrattazione decentrata integrativa dell'Ente, in funzione delle specifiche responsabilità effettivamente svolte:
 - a. Euro 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b. Euro 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c. Euro 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d. Euro 300,00 al responsabile dei Tributi.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1, è di competenza del funzionario titolare di posizione organizzativa definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che di differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in euro 300,00 lorde annue; la stessa andrà individuata nel dettaglio in sede di contrattazione decentrata integrativa dell'Ente, in funzione delle specifiche responsabilità effettivamente svolte.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori, spetta l'indennità di euro 300,00 lorde annue; la stessa andrà individuata nel



dettaglio in sede di contrattazione decentrata integrativa dell'Ente, in funzione delle specifiche responsabilità effettivamente svolte.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999; artt. 35 e 36 del CCNL del 06.07.1995; art. 2, comma 3 del CCNL 16.07.1996); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione nell'anno successivo alla maturazione, in sede di distribuzione delle risorse relativa alla produttività collettiva. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (per mese di servizio prestato/utile, si intende quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione, è inoltre quantificata a seguito di pesatura, come da articolo 3 del Regolamento per la disciplina dell'Istituto delle specifiche responsabilità, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 164 del 29/09/2012.

Art. 15

Indennità per Particolari Responsabilità

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 individuate dal competente funzionario titolare di posizione organizzativa, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi a livello di Ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per Particolari Responsabilità.
4. Le fattispecie di Particolari Responsabilità alle quale il funzionario titolare di posizione organizzativa dovrà fare riferimento per l'erogazione dell'indennità sono le seguenti sono previste nel vigente Regolamento comunale disciplinante l'Istituto delle "Specifiche responsabilità".
5. L'importo delle indennità, che varia da un minimo di euro 500,00 ad un massimo di euro 2.500,00, è determinato dal competente funzionario titolare

C. Ben

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

di posizione organizzativa, applicando i criteri meglio individuati nella tabella allegata al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale, denominata allegato A).

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni, revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno, secondo regolamento, utilizzando la tabella di cui al comma 5, e vengono erogate annualmente, nell'anno successivo alla maturazione, in un'unica soluzione, in sede di distribuzione del fondo relativo alla produttività.
8. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), è inoltre quantificata a seguito di pesatura, come da articolo 3 del Regolamento per la disciplina dell'Istituto delle specifiche responsabilità, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 164 del 29/09/2012.
- 7.

CAPO V

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 16

Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999 recante "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997" si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici con essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del funzionario responsabile di posizione organizzativa competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 17



Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999, recante "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione do di risultati del personale", si riferiscono a:
 - a. Incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/2006);
 - b. Incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D. Lgs. 163/2006);
 - c. Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R. D. L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - d. Recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D. Lgs. 446/1997);
 - e. Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti a ciò finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003, convertito con modificazioni con L. n. 326 del 24.11.2003.
 - f. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del funzionario titolare di posizione organizzativa competente.
 - g. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 18

Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D. L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 4 del D. L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione – conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "Fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del funzionario responsabile di posizione organizzativa del settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

CAPO VI PREMIO DI EFFICIENZA

Cip: km

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ART. 19

Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre – individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa e/o la Conferenza dei Responsabili, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - a. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - b. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - c. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale dei 2/3)
 - d. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale. La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. il funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa, valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del funzionario titolare di posizione organizzativa, ed è validato dal Nucleo di valutazione.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 20



Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

ART. 21

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

ART. 22

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - a. Gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - b. Nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2.00, per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso per consumi energetici;
 - c. Si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento

l. hu

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

