COMUNE DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

Anno 2015

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata con nota Prot. n° 22659 del 11.12.2015, nella giornata odierna del 28/12/2015, alle ore 12:00, si è riunita presso la sede del Comune di Taurisano per la firma della presente ipotesi di CCDI – 2015:

VISTI i CCNL di categoria e tenuto conto che alla data odierna non è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il comparto regioni ed enti locali;

Visto il CCDI approvato per l'anno 2014;

PRESO ATTO che con deliberazione della G.C. n. 134 del 08.09.2011 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica legittimata alla contrattazione decentrata integrativa;

Preso atto che in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, **tenutesi in data 5 marzo 2015**, sono stati eletti i nuovi RSU aziendali i seguenti dipendenti:

- Dott. Pierremigio Preite - CGIL

- Rag. Bernardo De Paola - CONFASL – FENAL

- Sig. Giovanni Nuzzo - CONFASL – FENAL

- Sig.ra Rita Melileo - CONFASL – FENAL

VISTA la certificazione del Responsabile del settore economico-finanziario Prot. 8165/ 2015 con la quale si certifica il rispetto di tutti i vincoli in materia di patto di stabilità ed in materia di spesa di personale;
Richiamati:

- i contenuti dell'art.9 comma 2-bis del d.l.78/2010, come modificato dalla legge di Stabilità 2014;
- la Circolare 2 febbraio 2015, n. 8 del MEF;
- i contenuti della Circolare nr. 20 /2015 della RGS ;

Preso atto:

- che con deliberazione nr. 88/2015 sono stati dettati indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative per la firma del CCDI anno 2015;
- che con determinazione 542/2015, da ultimo, sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e 32 del ccnl 22.01.2004 da destinare alla contrattazione collettiva;

- che con nota prot. 22582 del 10/12/2015, il Revisore dei Conti ha certificato la regolarità de decurtazione permanete operata in sede di determinazione del fondo per l'anno 2015, cor richiesto dalla citata Circolare n.20/2015;

- che si ritiene opportuno, per completezza, riportare nel presente atto anche la parte normati che si riapprova integralmente;

OGGI, 28/12/2015 le parti, riunitesi presso la sede del Comune di Taurisano, sottoscrivono la seguer IPOTESI di CCDI – anno 2015:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2015

Parte I
Disposizioni Normative

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i Responsabili di P.O. - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto ha durata di anni 1 (UNO) ed ha valenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

2. Il presente contratto, per la parte normativa, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto. Con cadenza annuale vengono definite, con apposito accordo, l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. E' fatta salva la possibilità delle parti di richiedere la revisione o l'interpretazione di particolari clausole in ogni momento.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

Art. 3
Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla formale richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata, con fax e/o posta certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art.4
Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni sindacali saranno definite dalla contrattazione nazionale nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative.

Art. 5.
Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale non incaricato di funzioni dell'area delle P.O.;
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. D, C e B, attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche e/o funzioni;
- compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, ecc.);
- compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
- erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.6
Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non incaricato di Posizione organizzativa è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. Le modalità ed i tempi per la definizione di tali obiettivi vengono definiti dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con deliberazione della G.C. n. 4 del 20.01.2012 e s.m.i. a cui si rinvia.

2. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PDO/Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

4. La misurazione e la valutazione della performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione delle perfomance adottato dall'ente con deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i. e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.

Art.7
Criteri generali per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

a) rispondenza 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;

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori sono collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
b) compensi di responsabilità che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali;
c) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti. Non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.

6. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si intende la quota "maggiore e quindi la più rilevante " delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata calcolata sull'importo al netto delle somme già destinate al finanziamento di PEO già attivate, dell'indennità di comparto ed altri istituti e/o acquisiti dal personale in maniera stabile. *Le risorse destinate a valorizzare la performance individuale e organizzativa sono attribuite nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance con possibilità di progressione di carriera.*

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2, CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito de piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;

g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

Art. 8

Modalità di riparto delle somme destinate la produttività ed il miglioramento dei servizi - performance.

L'importo individuale del compenso incentivante la produttività e quindi destinato alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il PD/ piano delle performance o altro documento analogo è calcolato sulla base delle seguenti regole:

A)Ripartizione del fondo incentivante tra i settori.

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:

Categoria A - parametro 1
Categoria B – parametro 1,3
Categoria C – parametro 1,7
Categoria D – parametro 2

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del Settore (FIS). I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) è quindi determinato mediante la seguente formula:

- FIS = (FIE/SPIE)SPIS

FIS = Fondo incentivante del Settore
FIE = Fondo incentivante dell'Ente
SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente
SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

B) Ripartizione del fondo incentivante del settore tra i dipendenti del settore.
Il Fondo incentivante del Settore (FIS) viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (BII) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il Beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:

- BII = (FIS)(GRO)(PIC)/(SPIC)

BII = Beneficio individuale di incentivazione
FIS = Fondo incentivante del Settore

GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)
SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti

La presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per:
- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;
- permessi di cui alla L. 22/2/92 n. 104, art. 33, comma 6.

Si precisa che non sono considerate assenze i periodi di ferie e festività soppresse.

Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore.

CASI PARTICOLARI
- Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
- Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
- Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro settore.
- In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio. di (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

Art.9 – Progressione economica nella categoria

1. Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Il dipendente ha diritto di partecipare alla selezione se ha maturato almeno due anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente .
2. Possono esserne destinatari una quantità non superiore al 20% dei dipendenti della categoria che hanno i requisiti per potervi partecipare. Nel caso in cui nella categoria ci siano meno di cinque unità aventi diritto viene garantita sempre la progressione per

almeno una unità. Ai fini del presente comma si considerano distinte le Cat. B1 e B3 e le categorie D1 e D3.
3. Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio delle "competenze e comportamenti professionali e organizzativi".
4. A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, nella penultima.
Le valutazioni di tutti i dipendenti di categoria D sono effettuate dall'OIV.
5.L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente o dall'OIV, al termine del periodo annuale di riferimento;
d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 10
Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22.1.2004).

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art. 11
Indennità di responsabilità (art.17, lett. f – CCNL 1.04.1999)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00. L'indennità è determinata annualmente dalla delegazione trattante tenendo conto del grado di responsabilità/impegno richiesto al dipendente e della moltitudine di funzioni/responsabilità assegnate a ciascuno.

2. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità così come individuate e determinate dal rispettivo Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un insieme di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- il rispettivo Responsabile di settore, ove non specificatamente indicato nei successivi commi, definisce le specifiche attività o funzioni che comportano il riconoscimento della indennità, nel rispetto delle decisioni assunte in sede di approvazione del presente CCDI e l'attribuzione formale dell'incarico e/o delle funzioni e/o responsabilità alle unità interessate. Particolari funzioni possono essere attribuite con atto del Sindaco e/o della Giunta .

5. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. D, non incaricato di P.O., che svolga le seguenti funzioni :

- Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O.
- Personale con attribuzione di funzioni di coordinamento di specifici uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative.
- Personale incaricato di procedimenti di rilevante complessità o procedimenti che comportano l'assunzione di responsabilità diretta rispetto alle competenze proprie del relativo Responsabile di settore.

- Personale che svolge funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad albo professionale o apposita abilitazione professionale, aggiuntiva rispetto a quella richiesta dallo specifico profilo professionale.

6. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. C che svolga le seguenti funzioni:

- Personale con responsabilità di coordinamento di personale di uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative.
- Personale con responsabilità di un ufficio e/o della gestione di un servizio di particolare complessità e/o responsabilità diretta nell'adozione di atti a rilevanza esterna.
- Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. con attribuzione delle funzioni di organizzazione del Corpo di Polizia Municipale.

6 – bis- La specifica indennità può essere, inoltre, riconosciuta al personale di Cat. B che svolga le seguenti funzioni:

- Personale incaricato, con atto formale, di coordinamento di almeno 2 operai - operatori (Capi Operai).

7. Ciascun Responsabile di Settore, nel rispetto delle previsioni contrattuali integrative e nazionali certifica sotto la propria responsabilità che i soggetti dallo stesso individuato hanno diritto alla specifica indennità. L'indennità è erogata con cadenza annuale e in sede di contrattazione per il riparto annuale delle risorse saranno definiti gli importi da riconoscere per lo svolgimento delle funzioni di cui ai precedenti commi 5-6 – 6bis).

8. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.12

Indennità responsabilità per specifica funzioni (art.17, c. i - CCNL 1.04.1999- art.36 CCNL 2002/2005)

1. Gli incentivi, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
   a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
   b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
   c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici,
   d) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
   e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   f) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Il compenso annuale è determinato nel limite max di € 300,00 annui lordi.
3. L'indennità è corrisposta annualmente. L'importo teorico mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui al precedente articolo (indennità art. 17, c.2 lett.f).

Art.13

Indennità di turno (art.22 ccnl 2000)

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.
3. Il Responsabile del settore interessato provvederà direttamente alla liquidazione dei relativi compensi. L'erogazione avviene di norma con cadenza mensile.

Art. 14

Indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.9.2000)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.
2. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione dell'indennità può avvenire sia con mensile o trimestrale.

Art.15

Indennità di rischio *(art.17 , co.2, lett. d,. CCNL 1.04.99- art.41. ccnl 22.01.04)*

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
   a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto di persone e/o cose anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
   b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o sostanze in qualche modo tossiche e dannosa alla salute;
   c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;

d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;

e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura della indennità di rischio può essere riconosciuta nel limite max di € 30,00 mensili lorde rapportata all'effettiva esposizione.

3. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto per i giorni di effettiva presenza in servizio. L'erogazione può avvenire sia con cadenza annuale che mensile.

Art. 16

Indennità di disagio (art.17, lett. e ccnl 1.04.1999)

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc..);
b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

2. L'importo mensile può essere riconosciuto nell'importo max di euro € 30,00 mensili rapportato .

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate.

4. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. L'erogazione può avvenire sia con cadenza annuale che mensile.

Art.17

Indennità maneggio valori (art.36 CCNL 14.09.2000 – art. 20 CCNL 1.04.1999)

1.Al personale adibito 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.Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 e si decide di graduarla nel seguente modo:

a. € 0,52 giornalieri per valori mensili da € 1,000,00 ad un massimo € 3.000;
b. € 1,00 giornalieri per valori mensili oltre € 3.000;

3.L'indennità di cui trattasi spetta ai dipendenti che svolgono servizi che comportano maneggio valori solo per i mesi in cui l'importo sia superiore a 1.000 euro.

4. L'indennità compete per i periodi in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

5. L'erogazione avviene con cadenza annuale.

6. Il Responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto in base al rendiconto annuale degli agenti contabili.

7. Le parti convengono che possono beneficiare dell'indennità i seguenti operatori:
- agenti contabili
- economo.

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "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 a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o 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 risultato 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 finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
f) compensi istat e/o altre risorse previste da specifiche normative.

3. Le relative somme saranno erogate dai Responsabili di area competenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.
4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 20

Disposizioni finali

1. Le parti concordano che in merito a "I diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro" ed alle "sanzioni disciplinari" potranno adottate le determinazioni nei limiti previsti dalle norme di legge ai sensi art.40, c.1 del d,lgs.165/2001 e del vigente Codice di Comportamento.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo. Le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.