

COMUNE DI SENAGLIA DELLA BATTAGLIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

Premesso che:

- In data 27 novembre 2013 è stata sottoscritta la preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015 del personale dipendente del Comune di Sernaglia della Battaglia;
- Il revisore dei conti ha espresso parere favorevole in data 5 dicembre 2013 in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- La Giunta comunale, con deliberazione n. 153 del 9 dicembre 2013, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

L'anno duemilatredici il giorno tredici del mese di dicembre (13.12.2013) nella sede comunale di Sernaglia della Battaglia si sono incontrate le delegazioni trattanti, così composte:

Delegazione di parte pubblica:

Segretario comunale – Presidente: Melaia Attilia

Responsabile Area Amministrativa – componente: Cristina Marangon

Responsabile Area Contabile – componente: Tonello Gianni

Delegazione di parte sindacale:

- la R.S.U., nelle persone di:

Pederiva Ezio

Meneghello Emanuele

Vettorel Roberto

Rossetto Alberto

- le OO.SS. territoriali di comparto firmatarie del CCNL, con iscritti nell'Ente, nelle persone di:

Mezzini Gabriele - U.I.L. F.P.L.

Lopin Alberto - C.I.S.L. F.P.

per la sottoscrizione definitiva dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 del personale dipendente del Comune di Sernaglia della Battaglia

COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA

Provincia di Treviso

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

TRIENNIO 2013 - 2015

sottoscritto in data 13 dicembre 2013
(autorizzazione con DGC n. 153 del 9 dicembre 2013)

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 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), approvato con deliberazione di Giunta n. 30 del 28 marzo 2011;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 3 ottobre 2011;
 - 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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall' 1.1.2013.
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.

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 e verrà comunicata, entro 30 giorni dall'adozione, alle organizzazioni sindacali e alla RSU. 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.
2. 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 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.
3. 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 nuovi servizi, 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).

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:

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.

- 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.
3. Le risorse di cui al precedente art. 6 comma 1 lett. a) sono annualmente ripartite per budget tra le aree organizzative (intendendosi per area organizzativa ciascun gruppo di lavoratori che fa capo ad un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero di lavoratori assegnati a ciascuna area, alla categoria di appartenenza, al regime orario (tempo pieno o part-time), e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni).
 4. Il budget attribuito a ciascun servizio è ripartito tra i lavoratori dello stesso tenendo conto delle risultanze del sistema di valutazione, della categoria di appartenenza, dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, del regime orario. I resti che si creano a seguito di tale ripartizione saranno a loro volta ripartiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita, tra tutti i dipendenti dell'area, in aggiunta alla quota individuale risultante dalla prima ripartizione.
 5. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
 - B: 1,10
 - C: 1,30
 - D: (non P.O.) 1,50
 6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso per la produttività dovrà essere proporzionalmente ridotto.
 7. Il compenso dovrà essere altresì ridotto:
 - a) In rapporto al regime orario del lavoratore;
 - b) qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a trenta giorni. La decurtazione verrà applicata solo per l'assenza eccedente i 30 gg. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - congedo ordinario e i permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario;
 - permessi di cui alla legge 104/1992.La riduzione verrà effettuata applicando un moltiplicatore pari a "1", nel caso non vi siano assenze, o inferiore a "1" determinato rapportando i giorni di presenza effettiva con quelli di presenza teorica sulla base dell'orario settimanale di ciascun lavoratore.
 8. Sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 3 mesi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.
 9. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.

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 tre² anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. Per l'accesso all'ultima posizione economica di ciascuna categoria occorre aver maturato almeno quattro anni nella penultima posizione economica.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno³ di servizio presso l'ente.
4. 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.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie. Relativamente alla categoria D si procederà con graduatorie distinte per i titolari di posizione organizzativa e per il restante personale.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. 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 fini giuridici.

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

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 individuazione degli aventi diritto alle indennità per specifiche responsabilità, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, avviene secondo moduli organizzativi interni, con il coordinamento del segretario comunale.
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.

² Da valutare presso l'ente (comunque minimo 24 mesi ai sensi dell'art. 9, c. 1, ccnl 11.4.2008).

³ Da valutare presso l'ente.

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 lavoratori appartenenti alle categorie A e B 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. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti particolari condizioni di esposizione al rischio di cui al comma precedente:
 - impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - esposizione al rischio di contrazione di malattie infettive, utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o la funzionalità dei servizi comunali;
 - garantire gli adempimenti previsti dall'ordinamento dello stato civile in caso di decesso di persona residente o avvenuto nel territorio comunale;
 - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
3. Al personale operaio che presta la propria attività presso i cimiteri comunali nell'ambito di servizi funebri che si svolgono in giornata non lavorativa compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata in € 15,00 per ogni intervento, entro lo stesso limite massimo di € 360,00 annui pro capite stabilito al comma 1.
4. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

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. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi

- causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati da € 350,00 a € 1.250,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 1.251,00 ed € 2.800,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 2.801,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
 4. L'indennità di maneggio valori compete in misura intera a prescindere dal regime orario del percipiente ed è erogata annualmente, a consuntivo.
 5. L'indennità di economo comunale si intende comprensiva dell'indennità di maneggio valori.

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 nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo 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 per gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale (lettera a. del comma 1) sono quantificate come segue:

per tre deleghe	€ 300,00
per due deleghe	€ 200,00
per una delega	€ 100,00

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 attribuite in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le indennità per specifiche responsabilità competono ai soggetti cui sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) Incarico di sostituto del responsabile di area per i casi di impedimento o assenze di breve durata dello stesso; coefficiente 1,00;
 - b) Incarico dell'esercizio delle funzioni di economo comunale; coefficiente 1,00;
 - c) Incarico dell'esercizio delle funzioni di amministratore di sistema; coefficiente 1,00;

- d) Incarico di responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni; coefficiente 1,00;
3. L'importo dell'indennità è quantificato dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
 4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
 5. Le indennità di cui al presente articolo 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 turno

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) (*proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; 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, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali*) e k) (*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione Ici, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio della concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario*) 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. 17 – 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. 18 – 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. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità, ai fini dell'incremento delle risorse decentrate, dei piani di razionalizzazione eventualmente adottati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6, del D.L. 06.07.2011, n. 98 convertito il legge 15.07.2011, n. 111.

TITOLO IV – DISCIPLINA SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 21 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) Il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, solo se lo sciopero cade in giornata pre o post festiva;
 - b) Il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza di termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) Il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
 - d) Il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve) limitatamente alle prestazioni di pronto intervento indispensabili per assicurare l'incolumità pubblica.
2. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, almeno cinque giorni prima di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione tra i dipendenti, i nominativi del personale contingentato, tenuto alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitato all'effettuazione dello sciopero. Il dipendente individuato può chiedere al Responsabile di essere esonerato dal servizio essenziale e sostituito da altro dipendente.

Dichiarazione congiunta n. 1

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, ed in particolare il sistema delle autonomie locali, è coinvolta in un processo di cambiamenti istituzionali e organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio nella Costituzione Italiana, spending review, legge di stabilità, ecc.) le parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e di organizzazione del Comune; partecipazione a realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso.