

Verbale di sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. parte normativa per il biennio 2015 – 2016

Il giorno 22 .09.2015 presso la sede municipale, ha avuto luogo l'incontro tra:

PARTE PUBBLICA:

Dr.ssa Adriana Manta- Segretario Comunale - Presidente;
Rag. Gaetano Billante Responsabile della Direzione
programmazione finanziaria e personale – componente

PARTE SINDACALE:

FP C.G.I.L. - Sig. GIOVANNI RAMONE

C.I.S.L. - Sig. _____

R.S.U. – Sigg. Pagano Matteo, Galante Ciro, Tarantino M. Concetta, Vermiglio Giuseppina e Di Giuseppe Antonino.

Premesso che: a) in data 27.07.2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo del personale del Comune Balestrate anni 2015 - 2016;

b) il revisore dei conti in data 03/08/2015 ha certificato la coerenza con i vincoli posti dalla legge e dal CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);

c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 26/08/2015 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2015 - 2016.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa del personale del Comune di Balestrate.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA:

Dr.ssa Adriana Manta - Segretario generale - Presidente

Rag. Gaetano Billante – Responsabile della Direzione
programmazione finanziaria e personale – componente





PARTE SINDACALE:

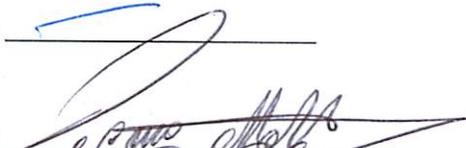
C.G.I.L. FP - Sig. GIOVANNI RAMONE



C.I.S.L. FPS - Sig. _____

R.S.U.

Sig. Pagano Matteo



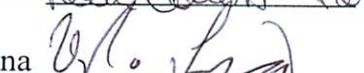
Sig. Galante Ciro



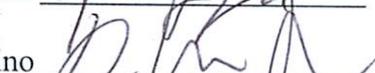
Tarantino M. Concetta



Vermiglio Giuseppina



Di Giuseppe Antonino



Handwritten signatures and initials in the top left corner, including a circular stamp.

PARTE NORMATIVA

2015 - 2016

RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO

Handwritten signature or mark on the left side of the page.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI BALESTRATE
(PROVINCIA DI PALERMO)

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;

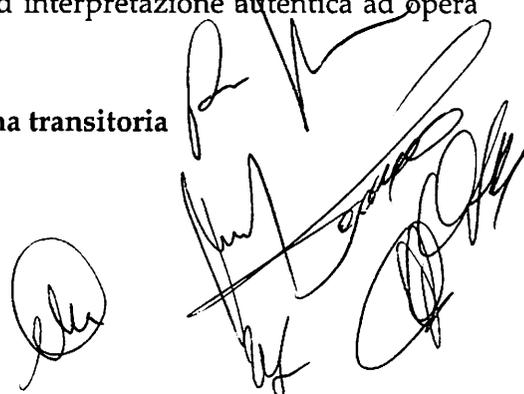
_ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

_ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 2015;

_ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 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. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria



1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità biennale per gli anni 2015/2016 e gli effetti decorrono dalla data di stipulazione.
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, 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 convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

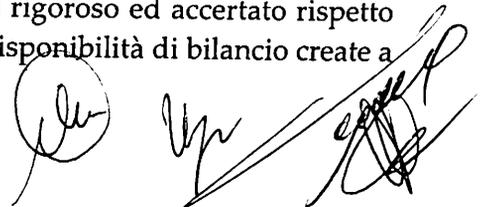
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Le parti danno atto che:
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

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 delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è di esclusiva competenza dirigenziale.
2. 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 di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizio 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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto;

b) gli obiettivi di miglioramento devono tradursi in un effettivo miglioramento – qualitativo – quantitativo dei servizi;

c) gli obiettivi non devono essere generici ma tradursi in risultati concreti a cui siano correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;

d) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

e) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

f) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'OIV;

g) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

h) 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 possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

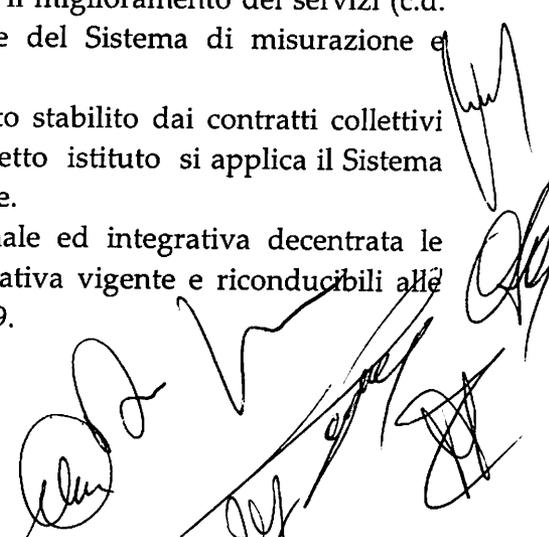
Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore;

b) le **progressioni economiche orizzontali**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili. Per detto istituto si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

c) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata 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.



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 (a costituire il “fondo risorse decentrate”) 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 presenti;
- c) necessità di 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”;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono 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 istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) 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;

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. In esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, le progressioni economiche sono assegnate secondo i criteri definiti all’art. 5 del CCNL 31.03.1999.

3. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.



4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 50% di dipendenti, in possesso dei requisiti di ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che, ogni anno in sede di costituzione del fondo destinato alle progressioni economiche, l'amministrazione potrà prevedere somme destinate a finanziare nuove progressioni,.

4. Il riconoscimento al personale delle progressioni avverrà a seguito di formazione di una graduatoria stilata sulla base dei punteggi attribuiti dai soggetti competenti ad effettuare la valutazione, così come individuati dal sistema di valutazione della performance vigente nell'Ente.

6. La graduatoria verrà stilata utilizzando le schede di valutazione previste dal sistema di valutazione permanente della performance dell'Ente.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i requisiti per accedere alla graduatoria utile ai fini del riconoscimento di progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) avere maturato nel corso dell'anno di riferimento, almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;

b) avere conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 80.

In ossequio a quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs n. 150/2009, in caso di parità di punteggio verrà data priorità a coloro che, nel triennio di riferimento, hanno conseguito la valutazione media più elevata.

7. Le progressioni hanno decorrenza dal momento in cui si decide l'attivazione dell'istituto.

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

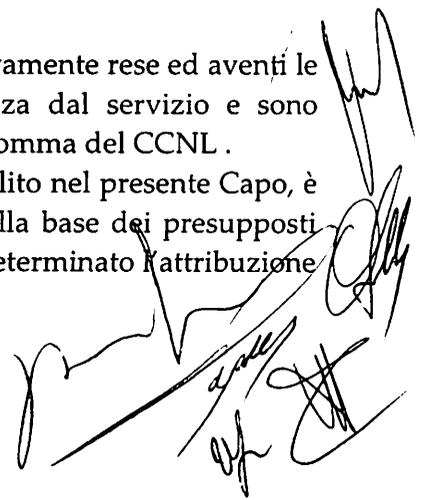
Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. 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 ai sensi dell'art. 6 comma del CCNL .

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. 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 Dirigente.

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.

7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. 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 all'effettivo servizio.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma 1) compete al seguente personale appartenente alla categoria A e B:

- operai addetti ai servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente oppure si svolgono in contesti quali cigli stradali o strade;

- operai che effettuano prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nell'attività di giardinaggio ed all'impiego di antiparassitari;

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto. si da atto che i soggetti che effettuano attività disagiate sono i seguenti:

- operai manutentori

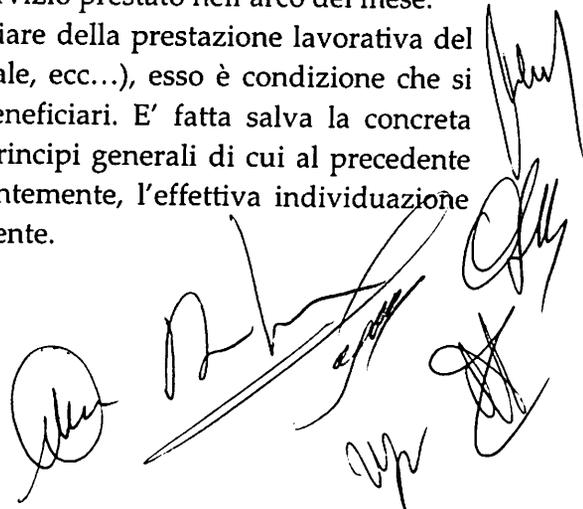
Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25,00. A

specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, 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 (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), esso è 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 Dirigente.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività resa in condizioni climatiche particolarmente avverse;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. si da atto che i soggetti che effettuano attività disagiate sono i seguenti:
- messo comunale

Art. 12 - Turno

1 Sono turnificati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

2 Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente e alle esigenze della propria organizzazione del lavoro.

3 I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino. La determinazione del numero dei turni notturni per ciascuna Direzione è rinviata ad accordi specifici di settore.

4 L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22 comma 5 CCNL Integrativo del 14/9/2000 e precisamente:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione individuale mensile;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;
- turno notturno festivo: maggiorazione oraria del 50%.

5 L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'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 le giornate di assenza per qualsiasi causa.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione delle indennità:

- media mensile di valori maneggiati fino ad € 1.000,00: indennità di € 0,52 lordi al giorno:

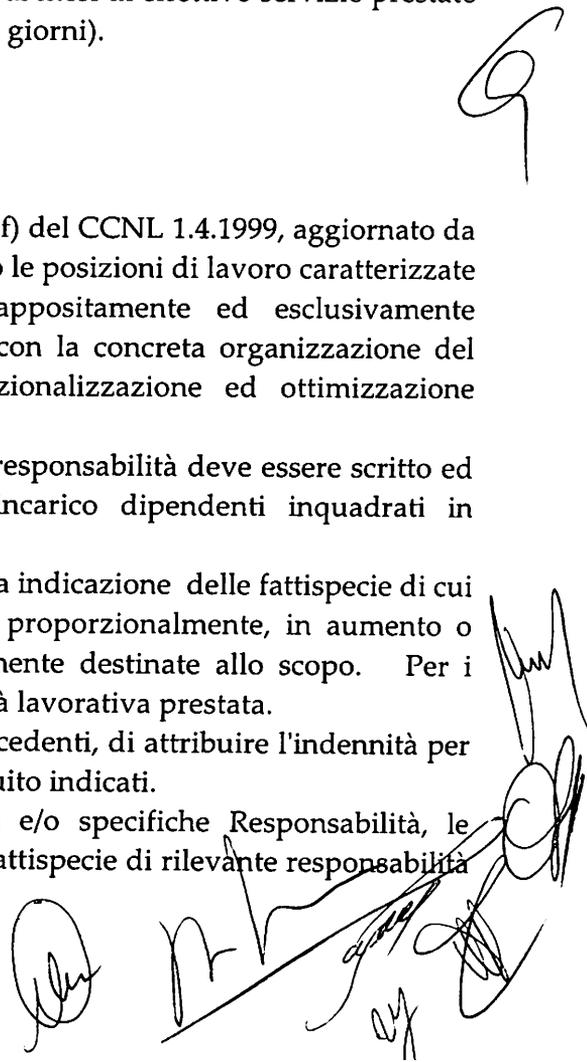
- media mensile di valori maneggiati fino ad € 2.000,00: indennità di € 1,03 lordi al giorno;
 - media mensile di valori maneggiati superiore ad € 2000,00: indennità di € 1,55 lordi al giorno
4. Per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto;
 5. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

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**;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti e Incaricati PO 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 annua lorda di:
 - _ € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
 - _ € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
4. 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); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, 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 dai competenti Dirigenti 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.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D e C (non titolari di posizione organizzativa) o B
3. L'atto di conferimento dell'incarico, deve contenere l'espressa indicazione delle fattispecie di cui al comma seguente. Le somme previste saranno modificate proporzionalmente, in aumento o diminuzione, tenuto conto delle risorse decentrate annualmente destinate allo scopo. Per i dipendenti part time saranno previste in proporzione all'attività lavorativa prestata. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati.
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche Responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, più fattispecie di rilevante responsabilità



di seguito indicate, mediante l'assunzione delle Responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità di rendicontazione di risorse;
- responsabilità relativa a verifiche contabili su atti, provvedimenti etc...;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- responsabilità di concorso decisionale;
- responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc)
- responsabilità di sostituzione del Responsabile di Direzione.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, con atto formale del responsabile del settore competente, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità: € 1.200,00 per le categorie C e D; € 700,00 per le categorie B;

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 3 fattispecie di responsabilità: € 1.400,00 cat. D e C; € 900,00 cat. B;

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 4 fattispecie di responsabilità: € 2.000,00 cat. D e C; € 1300,00 cat. B;

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 5 fattispecie di responsabilità: € 2.500,00 cat. D e C; € 1600,00 cat. B;

6. L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, e in funzione del maggior carico di Responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Art. 16 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

- f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Art. 17 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 80% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 1 In riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lettere d) e k) CCNL 01.04.1999" ai dipendenti cui si applica il presente contratto decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità e i criteri stabiliti dagli specifici regolamenti vigenti nell'ente (per attività di progettazione di cui ai comi 7 bis, 7 ter dell'art. 93 del Dlgs 163/2006, per attività ISTAT, per recupero evasione ICI)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

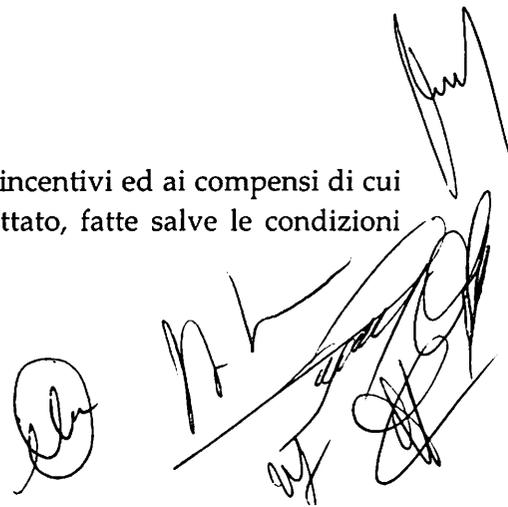
Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 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.

Art. 20 – 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. 21 – Personale comandato o distaccato



1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

TITOLO IV PREROGATIVE E DIRITTI

Articolo 22

Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19/09/20002.

2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

Servizi essenziali

Contingenti

Registrazioni di nascita e morte
addetto

1

Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
addetto

1

Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme
addetto

1

Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

2
per turno

a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.

b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the right margin of the document. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature at the top right, several smaller signatures below it, and some initials at the bottom right.