



# COMUNE DI PESCANTINA

Provincia di Verona

## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

Il giorno **dieci novembre 2015** alle ore **9,00** presso la sala giunta del Comune di Pescantina, giusta convocazione prot. n. 18.797 del 03.11.2015, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente.

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale accertano la sua regolare costituzione.

Le parti danno atto di aver raggiunto l'intesa per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in data 25.05.2015; il Collegio dei Revisori dei Conti, nel proprio verbale n. 5 del 11.06.2015, ha espresso parere tecnico favorevole all'ipotesi del suddetto Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la sola parte normativa triennio 2013-2015; con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 25.06.2015, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del comune di Pescantina è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del CCDI – parte normativa per il triennio 2013-2015.

Le parti negoziali, composte da:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nella persona del Presidente:  
dott.ssa Elena Letizia (segretario generale)

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**, nelle persone di:

- Antonio De Pasquale (rappresentante OO.SS. Territoriale CGIL FP)
- Angelo Tirapelle (rappresentante OO.SS. Territoriale CISL FP)
- dott.ssa Daniela Prencipe (rappresentante OO.SS. Territoriale UIL FPL)
- Nicola Cavedini (rappresentante OO.SS. Territoriale CSA)
- Roberta D'Ascenzi (RSU)
  
- Fabio Donatelli (RSU) (*assente*)
- Fabio Guella (RSU)
- Sara Zantedeschi (RSU)

**SOTTOSCRIVONO**

**l'allegato contratto decentrato integrativo normativo del personale non dirigente dipendente  
dello stesso Ente - triennio 2013-2015.**

**Per l'Amministrazione:**

**f.to dott.ssa Elena Letizia**

**Per le OO.SS.:**

**f.to Antonio De Pasquale**

**f.to Angelo Tirapelle**

**f.to dott.ssa Daniela Prencipe**

**f.to Nicola Cavedini**

**f.to Roberta D'Ascenzi**

**f.to Fabio Guella**

**f.to Sara Zantedeschi**



# COMUNE DI PESCANTINA

*Provincia di Verona*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

### 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, 2-bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e relativa appendice di adeguamento al decreto legislativo n. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 97 del 17.07.2012;
- 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 tutto il personale dipendente del comune di Pescantina, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono **dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015**, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

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 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti che hanno sottoscritto il presente accordo.

#### **Art. 5 – 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 nel CCNQ sottoscritto il 19.09.2002.

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

<b>SERVIZI ESSENZIALI</b>	<b>NUMERO ADDETTI</b>
STATO CIVILE	1
ELETTORALE	1
CIMITERIALE	1
POLIZIA MUNICIPALE	1 + 1 in disponibilità
MANUTENZIONI LAVORI PUBBLICI	reperibili
PERSONALE	1
RAGIONERIA	1

Si allega l'art. 2 "Servizi pubblici essenziali" del CCNQ sottoscritto il 19.09.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali che, al comma 2, definisce per ciascun servizio come sopra individuato la prestazione ritenuta indispensabile.

Le procedure di sciopero sono regolamentate come segue:

1. I funzionari o i responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
3. Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'autorizzare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
4. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
5. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni Autonomie Locali del 19.09.2002.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili, nel 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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 Area cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);

c) 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);

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante il nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti), in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009.

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

### Art. 8 – 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. 7, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera e); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D. Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D. Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari 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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di Area (APO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 7. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'amministrazione.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 9 – 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. 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.

3. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri per le progressioni economiche stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

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

**Art. 10 – 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area (APO).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area (APO).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

**Art. 11 – Indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL in data 14.09.2000, in particolare:
  - a) 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 dall'Ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelli derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22.00 e le 6.00 del mattino.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo : maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

### **Art. 12 – 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. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

- conduzione di automezzi, autoarticolati, scuolabus e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
- manutenzione delle strade compresa la segnaletica in caso di traffico;
- gestione dei servizi cimiteriali per il seppellimento delle salme;
- gestione delle centrali termiche, dell'officina e degli impianti elettrici;
- utilizzo di particolari attrezzature quali trapano, decespugliatore, martello pneumatico, ecc.;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente pericoloso della salute e benessere psicofisici.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile (APO) unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

### **Art. 13 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, 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. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area (APO).

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- 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. Rientra in tale casistica l'attività di front-office effettuata per una parte prevalente dell'orario di lavoro;

- 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. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area (APO) unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

#### **Art. 14 – Indennità di 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 di effettivo servizio e, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

3. Tale indennità viene fissata in € 1,55 al giorno per la figura dell'Economo Comunale ed in € 0,75 per gli altri agenti contabili individuati con formale provvedimento dai Responsabili di Area interessati.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area (APO) unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

#### **Art. 15 – Indennità di reperibilità**

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

2. Il compenso per servizio di pronta reperibilità è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001. L'indennità è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno (€ 0,86/h). Tale importo è raddoppiato (€ 20,66 per 12 ore al giorno, € 1,72/h) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale.

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

#### **Art. 16 – 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) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale, di archivista informatico, di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico, di responsabile ufficio tributi (se non percepisce l'incentivazione del recupero ICI) e di messo notificatore.

Non compete ai Responsabili di Area (APO) che ricoprono il ruolo e/o le funzioni suddette.

2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile 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.

4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 17 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro

caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area (APO) 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.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).

Ai dipendenti di categoria C possono essere assegnate, con atto formale, responsabilità di procedimenti particolarmente complessi o di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di lavoratori.

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.

4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area (APO) dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area (APO).

5. L'importo dell'indennità, per la categoria C, è fisso e pari a € 500,00 mentre per la categoria D varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00, determinato dal competente Responsabile di Area (APO) applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revoca e vengono erogate mensilmente.

7. L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'01.04.1999 non è cumulabile con quella prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.

## TABELLA

per la attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Resp. di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Resp. concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

### PUNTEGGI ➔ INDENNITÀ

Da 38 a 45 punti = € 2.000,00

Da 27 a 37 punti = € 1.500,00

Da 9 a 26 punti = € 1.000,00

€ 500,00 per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti di categoria C come disciplinate nel presente articolo.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 18 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

1. Le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL in data 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D. Lgs. n. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D. Lgs. n. 163/2006);

- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica;
- eventuali economie derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione – conformemente a quanto previsto dall'art.6 “norme transitorie” del D.Lgs. n.141/2011.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del responsabile di area (APO) del settore competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

### **Art. 19 – Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Si intendono sostituite, qualora non espressamente richiamate nel presente contratto, le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie qui disciplinate.

*Nota CISL FP: Chiede l'attivazione per il 2016 della Banca delle ore come prevista dalla normativa.*