



COMUNE DI FOSSALTA DI PIAVE  
Provincia di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
2014-2016**

Premesso che:

- in data 12/02/2014 è stata sottoscritta la preintesa del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fossalta di Piave (Ve) per il triennio 2014/2016;
- il revisore in data 18/02/2014 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 17 in data 26/02/2014, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 28/02/2014, nella sede del Comune di Fossalta di Piave (Ve) ha avuto luogo l'incontro tra:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, ai sensi della delibera di G.C. n. 110 del 23/09/2009:

Piattelli dott.ssa Ilaria - Presidente, Segretario Comunale:

Ferrarese dott.ssa Franca – componente, Responsabile dell'Area Amministrativa:

Finotto geom. Manrico – componente, Responsabile dell'Area Tecnica:

Comandante Milanello Rag. Fabrizio – componente, Comandante Polizia Locale

**R.S.U.** nelle persone di:

Serafin Aldo CISL:

Tuis Isabella CISL:

Bincoletto Tiziana CGL:

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**, nelle persone di:

Bisutti Walter – CISL:

Vanto Franca – CGIL:

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fossalta di Piave (Ve) per il triennio 2014/2016.

## INDICE

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 3 – Campo di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

### TITOLO II – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Art. 4 - Requisiti
- Art. 5 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza
- Art. 6 – Parametri di valutazione e procedure

### TITOLO III – FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE-RISORSE E CRITERI

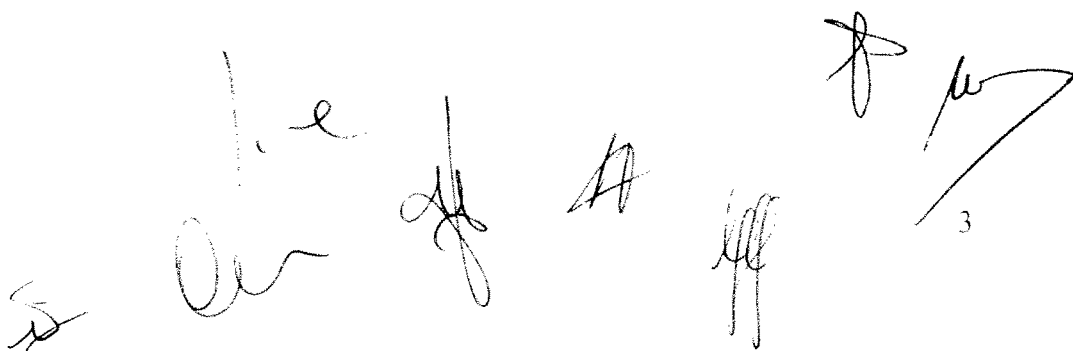
- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Indennità di rischio, indennità di disagio, indennità per maneggio valori, indennità di responsabilità: principi generali e modalità di erogazione
- Art. 11 - Incentivi derivanti da norme legislative

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 12 - Telelavoro
- Art. 13 – Personale comandato o distaccato
- Art. 14 – Personale in gestione associata

### TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 15 – Interpretazione autentica del contratto decentrato
- Art. 16 – Norme finali



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number 3 below it.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

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 nel contesto legislativo, contrattuale e regolamentare.

### **Art. 2 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
2. Criteri, fattispecie, valori e procedura per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio;
3. Criteri generali per le progressioni orizzontali;
4. Criteri per le forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;

### **Art. 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica al personale del Comune di Fossalta di Piave con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

2. Ha efficacia triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno 01/01/2014.

3. E' fatta salva la determinazione concordata, 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. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza fino alla stipulazione di un nuovo contratto, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o contratti nazionali contrastanti.

## TITOLO II PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### **Art. 4 – REQUISITI**

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 9 comma 1 del CCNL 11/04/2008, il dipendente appartenente alla categoria B o C deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

2. Per le progressioni all'interno della categoria D il periodo minimo è di 36 mesi.

3. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale dopo avere maturato i periodi di cui ai commi precedenti presso l'Ente.

### **Art. 5 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA**

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori, i servizi e le relative categorie avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

### **Art. 6 – PARAMETRI DI VALUTAZIONE E PROCEDURE**

1. La progressione economica all'interno della categoria avviene sulla base del sistema di valutazione da parte del Responsabile di Area approvato con delibera di G.C. n.84 del 27/06/2012.

Per i Responsabili di Area la valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione.




2. Le progressioni avvengono sulla base di direttive fornite dalla Giunta Comunale e previo riscontro da parte dell'assemblea dei dipendenti, in sede di accordo annuale, dove saranno definite le risorse necessarie e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Le progressioni orizzontali devono essere concordate nel corso dell'anno **ed entrano in vigore dal primo gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.**
4. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione conseguita dai dipendenti ammessi a concorrere desunta dal sistema permanente di valutazione in atto nell'ente tenendo conto delle valutazioni dell'area dei risultati e dell'area dei comportamenti organizzativi.
5. Conseguiranno la posizione economica successiva a quella posseduta coloro che avranno ottenuto i punteggi più elevati nella graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili.
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio nella graduatoria finale, si dovrà tenere conto nell'ordine dei seguenti criteri residuali:
  - a. migliore valutazione risultante dalla media scheda di valutazione
  - b. maggiore anzianità di servizio presso l'ente nella medesima categoria
  - c. maggiore permanenza nella posizione economica inferiore a quella a cui si concorre.

### TITOLO III

## FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE – RISORSE E CRITERI

### Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinate annualmente all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché al trattamento economico accessorio, costituiscono il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, c. 2 del CCNL 01/04/1999 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.
3. Con riferimento all'art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, 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 o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo può essere incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività alle seguenti condizioni:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinati da una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possono 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 di bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del soggetto valutatore sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse vengano 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, 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. 8 - STRUMENTI DI PREMIALITA'**

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) 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) 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 dagli effetti disposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010), istituito per il quale si applica il sistema di valutazione dell'Ente;
- c) retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

## **Art. 9 - 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. 8, 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 all'art. 18 del D.L.s 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 dal Nucleo di Valutazione.

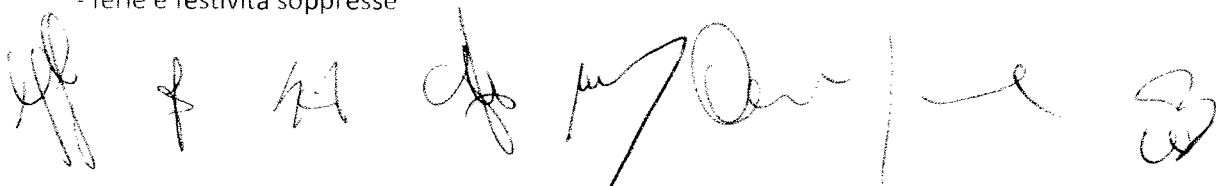
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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 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 e/o mantenimento 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. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, 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 15 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- ferie e festività soppresse



- astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
- donazione di sangue
- permessi retribuiti di cui alla L. 104/1992
- infortunio sul lavoro nell'Ente
- permessi sindacali retribuiti
- riposo compensativo e recupero straordinario

4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per il periodo di prova.

5. I dipendenti non partecipano alla distribuzione del compenso nel caso in cui non abbiano prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno fermo restando che il dipendente deve essere valutato sia sotto il profilo della prestazione che degli obiettivi assegnati.

6. Le risorse in oggetto, detratte le indennità da erogarsi ai sensi dell' art. 10 lett. A-B-C-D-F-G, verranno annualmente assegnate ai vari settori/aree in cui è ripartita la struttura organizzativa del Comune, in rapporto al numero di lavoratori assegnati e assunti presso ciascun servizio, al loro regime orario (part time), e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), nonché alle categorie sulla base di un indicatore. Ai fini del calcolo del suddetto indicatore, viene preso a riferimento il trattamento economico tabellare di un dipendente collocato in Cat. A1 (=100), mentre gli indicatori delle categorie successive saranno calcolati quale differenziale fra il trattamento economico della posizione di partenza (A1) e le singole categorie di sviluppo sulla base della seguente tabella:

Posizione economica di riferimento	Differenziale retributivo
A2	101,40
A3	103,52
A4	105,42
A5	107,68
B1	105,66
B2	107,48
B3	111,69
B4	113,38
B5	115,37
B6	117,50
B7	121,57
C1	118,90
C2	121,85
C3	125,34
C4	129,46
C5	134,37
D1	129,73
D2	136,32
D3	149,40
D4	156,01
D5	163,22
D6	174,32

7. Il Responsabile di Area dovrà gestire le risorse assegnate in modo autonomo e valutare la possibilità di remunerare il personale con l'indennità di cui all'art. 10 lett. E, conseguente all'attribuzione della responsabilità del procedimento.

8. Le economie derivanti dalla procedura di valutazione del personale secondo il vigente sistema, saranno riportati nell'esercizio successivo.

9. La produttività collettiva viene di norma erogata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a small '7' above it.

10. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio con il dipendenti come disciplinato dall'art. 38 del vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi.

**Art. 10 – INDENNITÀ DI RISCHIO, INDENNITÀ DI DISAGIO, INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI, INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ: PRINCIPI GENERALI E MODALITÀ DI EROGAZIONE**

1. Premesso che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, indennità di vigilanza, ecc.) sono erogate soltanto quando la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica n. 7/2008, di seguito si riportano le modalità di attribuzione delle indennità del presente CCDI e la relativa tabella riepilogativa.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente articolo, è di esclusiva competenza del relativo Responsabile di Posizione Organizzativa.

3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato almeno con cadenza annuale a cura del Responsabile di Posizione Organizzativa.

4. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo annuale decentrato.

**A) INDENNITÀ DI RISCHIO (Artt. 37 e 41 CCNL del 22.01.2004)**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dai vigenti CCNL (art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004) in € 30,00.

Tale indennità viene riconosciuta in presenza di almeno uno dei seguenti fattori di rischio:

- Esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici pericolosi;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e microtraumi;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione a contrarre malattie infettive.

L'individuazione dell'esposizione al rischio viene certificata con apposita dichiarazione del Responsabile di Posizione Organizzativa.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- collaboratore tecnico (operaio specializzato)
- esecutore tecnico (operaio/necroforo)
- operatori socio-sanitari.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal 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.

**B) INDENNITÀ DI DISAGIO (Art. 17, c. 2 lett. e CCNL del 01.04.1999)**

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, in presenza delle situazioni di disagio di seguito elencate:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. presenza in servizio nelle prime ore del mattino, o in tarda serata);
- disagio arrecato al dipendente che venga chiamato in servizio al di fuori del normale orario di lavoro, per il sostegno logistico di iniziative di pronto intervento, manifestazioni ed attività



8



organizzate dall'Amministrazione Comunale, sopperendo a carenze non programmabili con la normale articolazione dell'orario di lavoro ed assicurando la riuscita delle stesse.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal 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.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di disagio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- collaboratore tecnico (operaio specializzato)
- operatore socio-sanitaria.

#### **C) INDENNITÀ GIORNALIERA DI MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL 14.09.2000).**

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" 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 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 per ciascun dipendente agente contabile:

- a) fino ad una media mensile di valori maneggiati di € 50,00 non viene erogata nessuna indennità;
- b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 50,01 a ed € 300,00 indennità di € 0,55 giornaliera
- c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 300,01 indennità di € 1,55 giornaliera.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

#### **D) INDENNITÀ UFFICIALE DI STATO CIVILE – ELETTORALE -ANAGRAFE**

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 che introduce la lettera i) all'art. 17, co. 2 del CCNL 01.04.1999 nella misura massima di € 300,00 annui compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, attribuiti con formale atto di conferimento dell'incarico.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (si considera mese utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

#### **E) INDENNITÀ PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO UNA SPECIFICA RESPONSABILITÀ (Art. 36 CCNL del 22.01.2004)**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato 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 attribuite dai competenti Responsabili di P.O. in stretta correlazione alla concreta organizzazione del lavoro, all'organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

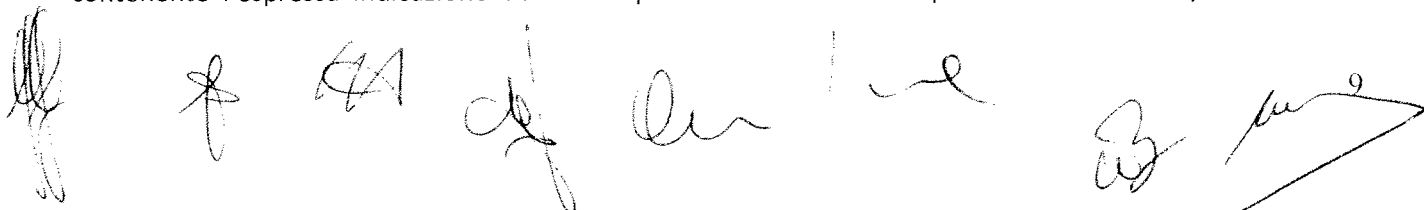
Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'Ente viene determinato dalla conferenza dei Responsabili di Posizione organizzativa con il coordinamento del Segretario Comunale.

L'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto, preventivo ed adeguatamente motivato.

Le fattispecie alle quali i Responsabili di P.O. dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti amministrativi particolarmente complessi e concorso nella decisione del Responsabile di P.O.;
- b) Coordinamento squadra operai.

L'importo dell'indennità viene quantificato dal Responsabile di Area all'atto di conferimento dell'incarico, contenente l'espressa indicazione delle fattispecie di cui al comma precedente e della quantificazione



dell'importo, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e alla quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, 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 utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è riproporzionata in misura corrispondente.

**F) INDENNITA' DI TURNO (Art. 17 comma 2 lett. D CCNL del 01.04.1999) PER COMPENSARE L'ATTIVITA' SVOLTA DAL PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE**

In applicazione dell'art. 22 del CCNL 14/09/2000 sono riconosciute indennità al personale impiegato per lo svolgimento dei servizi di polizia locale in turni giornalieri di lavoro nell'ambito della Convenzione approvata per la gestione associata e coordinata del servizio di Polizia Locale vigente. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento dei turni.

**G) INDENNITA' DI REPERIBILITA' (Art. 23 CCNL 14/09/2000)**

L'erogazione dell'indennità di reperibilità viene prevista per situazioni di pronto intervento nell'ambito della gestione a tutela del patrimonio comunale, in capo alle cat. B – profilo Operaio che diano espressa comunicazione di disponibilità. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese.

**TABELLA RIEPILOGATIVA INDENNITA'**

INDENNITA'	QUALIFICA	N. DIP.	IMPORTO BASE	IMPORTO ANNUALE MAX
Rischio	Operai	2	€ 30,00/mese	€ 720,00
	Operatori socio sanitari	2	€ 30,00/mese	€ 720,00
Disagio	Operai	2	€ 30,00/mese	€ 720,00
	Operatori socio sanitari	1	€ 30,00/mese	€ 360,00
Maneggio valori	Economo Comunale/ Altri agenti contabili	4	€ 1,55/giorno € 0,55/giorno	€ 700,00
Ufficiale di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale	Ufficiale di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale	2	€ 100,00 per ciascuna delega	€ 600,00
Turno	Addetti alla Polizia Locale	2	Maggiorazioni orarie come da CCNL	€ 4.200,00

**Art. 11 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE**

1. L'erogazione dei compensi, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01/04/1999, è disciplinata dalle specifiche norme istitutive ed è integrata da criteri procedurali di cui ai rispettivi regolamenti.

**TITOLO IV  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**ART. 12 – TELELAVORO (lavoro a distanza)**

1. I dipendenti partecipanti a 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. 13 – 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. 14 – 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.

### **TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 15 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO**

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.

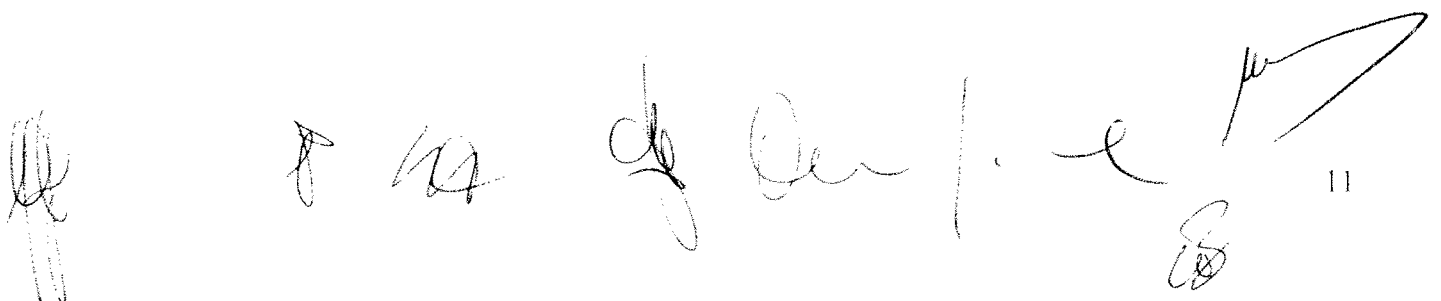
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali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

#### **Art. 16 - NORME FINALI**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo abroga e sostituisce integralmente il precedente.

2. Per gli istituti a carattere economico o giuridico non previsti dal presente CCDI si rimanda alle norme contrattuali e legislative vigenti.

3. Si concorda, inoltre, che si terrà una sessione a cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione del CCDI.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

