

**COMUNE DI  
QUINTO DI TREVISO**

**ACCORDO CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO 2013/2015**

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top left: *dr.*  
- Middle left: *gds*  
- Top right: *CISLEP* with a signature  
- Middle right: *FP CGIL* with a signature  
- Bottom right: *117* and a signature

## ACCORDO SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Il giorno 08/07/2013, presso la sede municipale del comune di Quinto di Treviso – Piazza Roma 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante così costituita:

per la parte pubblica:

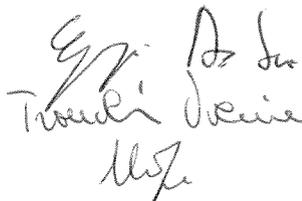
- Dr.ssa Patrizia Piovan Vicesegretario – Presidente
- Dr.ssa Cinzia Casonato – segretario verbalizzante



per la parte sindacale:

le R.S.U.

- De Serio Giorgio
- Tronchin Vilma
- Zago Massimo



le OO.SS. territoriali

- Valeria Nassuato - CISL F.P.
- Maurizio Sammartino - F.P. CGIL



Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2013/2015 con decorrenza dal 01/03/2013.

# COMUNE DI QUINTO DI TREVISO

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

Premesso che in data 08/07/2013 nella sede del Comune di Quinto di Treviso ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Presidente: Dr.ssa Patrizia Piovan in qualità di Vicesegretario

R.S.U. nelle persone di:

De Serio Giorgio  
Tronchin Vilma  
Zago Massimo

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Dr.ssa Valeria Nassuato CISL FP  
Maurizio Sammartino FP CGIL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 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, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 145 del 05/12/2012;



- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n.155 del 28/12/2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/03/2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

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

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

# **TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

## **CAPO I – SCIOPERO**

### **Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146**

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.



**Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali**

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio personale	C	1
Servizio stato civile	D	1
Servizio elettorale	C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, protezione civile	B/B3/C	2
Servizio cimiteriale	C	1
Servizi di polizia locale	C/D	2

2. I responsabili di settore in occasione di ogni sciopero individuano 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;
3. I rappresentanti sindacali, se appartenenti alle OO.SS. che partecipano allo sciopero, non possono essere individuati per i servizi pubblici essenziali come personale nei contingenti minimi;
4. Durante lo sciopero i responsabili di settore dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale contingentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero.

**CAPO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

**Art. 7 – Esercizio attività sindacali**

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale;
2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro " *per la costituzione delle RSU*" e dal CCNQ sulle " *modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali*", è affidata alle organizzazioni sindacali e alla RSU, le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale;
3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di settore con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

**Art. 8 – Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previsto dal



CCNQ sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali".

2. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/09/2002, durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili, individuati nell'art. 2, comma 2, del succitato CCNQ.

## TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 9 – 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, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
  - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

*di Nello*  
*mez* *g/08*

## **Art. 10 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV, ad esclusione del rischio) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

### **Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.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 dagli Organismi di Valutazione;
  - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
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 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. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche 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 6 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
  - permessi sostitutivi delle festività sopresse
  - riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
  - recupero lavoro straordinario
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.
6. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.



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

### **Art. 13 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'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.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### **Art. 14 – 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) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale rispetto alle figure professionali presenti presso questo Ente alle quali compete l'indennità di rischio:
  - Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
  - Esposizione diretta al contatto con catrame – bitume- oli e loro derivati;
  - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
  - Attività di necroforo;
  - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

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

1. L'indennità di disagio pari a € 30,00 mensili è attribuita al personale con funzioni di messo comunale o in sua assenza al sostituto.
2. Inoltre ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento.



3. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
  - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
    - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
    - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
    - polizia mortuaria,
  - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
  - c) la prestazione è stata richiesta dai Responsabili di Settore;
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

#### **Art. 16 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 500,00 ed € 1.250,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
  - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 1.251,00 ed € 4.200,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
  - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 4.201,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

#### **Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, CCNL 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



**Art. 18. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F - CCNL 01.04.1999 come aggiunto dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09-05-2006)**

- 1) Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
  - a) del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
  - b) del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
  - c) del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- 2) L'importo massimo annuo lordo può arrivare fino a € 2.500,00 ex lett. f);
- 3) il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative, su proposta presentata da ogni singolo responsabile.
- 4) il conferimento delle specifiche responsabilità e dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri definiti nel presente articolo e tenuto conto delle determinazioni della Conferenza dei Responsabili delle P.O. coordinata dal Segretario Comunale e a partire dalla data di pubblicazione del provvedimento;
- 5) annualmente si verifica il permanere delle condizioni per il conferimento e per l'erogazione delle indennità e ne viene stabilito il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo;
- 6) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è calcolata in misura proporzionale.

**7) CRITERI / FATTISPECIE**

Responsabilità	Punteggio massimo
1. Responsabilità di componente di commissioni di concorso	1 per concorso
2. Responsabilità di componente di commissioni di gara	1 per gara
3. Responsabilità di coordinamento permanente di persone con responsabilità diretta di negoziazione delle soluzioni, di gestione del gruppo e di risultato. Vengono individuati i seguenti livelli riferiti al numero di collaboratori permanenti gestiti:	
a. 1 collaboratore	1
b. 2 collaboratori	2
c. 3 collaboratori	3
d. oltre 3 collaboratori	4
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / realizzazione di programmi / risultati specifici. Eccedenti il proprio profilo	2

professionale e quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	
5. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse. Eccedenti il proprio profilo professionale e quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	1
6. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali. Eccedenti il proprio profilo professionale e quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	1
7. Responsabilità di gestione di risorse	1
8. Responsabilità di elaborazione di pareri e di concorso decisionale.	2
9. Attività implicantì l'esercizio di funzioni di alta specializzazione. Eccedenti il proprio profilo professionale e quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	1

#### 8) INDENNITA'

Le singole indennità verranno quantificate a consuntivo a fine anno con distribuzione proporzionale al punteggio conseguito tra tutti i dipendenti che abbiano raggiunto un minimo di 3 punti e in relazione alle disponibilità del fondo.

#### Art. 19 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

#### Art. 20 – Indennità di turno

1. Al personale coinvolto in prestabilite articolazioni di orario di lavoro, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali all'ente, spetta una indennità di turno secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000

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

#### Art. 21 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 22 – 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.

\*\*\*

### Dichiarazione Congiunta n. 1

Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il Ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO.SS. il 10.5.2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante ed incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, attraverso:
  - ° l'individuazione di meccanismi atti a legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza.
  - ° Il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale.
  - ° L'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati.
- Collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro;

Le modalità per l'esercizio delle predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO.SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

### Dichiarazione Congiunta n. 2

Si prende atto che i criteri di disciplina delle specifiche responsabilità di cui all'art. 18 del presente CCDI applicabili per l'anno 2013, potranno essere oggetto di verifica e definizione con un successivo incontro su richiesta delle parti



