
COMUNE DI CAORLE (VE)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

L'anno 2013 il giorno 07 Febbraio si è riunita presso la Sala di Rappresentanza del Comune di Caorle la delegazione trattante costituita ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, nelle persone dei Signori:

Per la parte pubblica

Nobile Lino	Presidente della delegazione di parte pubblica
Corocher Gaspare	Dirigente Settore Finanze
Bello Guglielmo	Dirigente Settore Sociale
Stefanutto Armando	Comandante del Corpo di P.M.

Per la parte sindacale

Buoso Matia	Componente R.S.U.
Drigo Ivan	Componente R.S.U.
Fontana Francesco	Componente R.S.U.
Mariano Alessandro	Componente R.S.U.
Munerotto Mattia	Componente R.S.U.
Bisutti Walter	Rappresentante CISL FP
Vanto Franca	Rappresentante CGIL
Perin Nadia	Rappresentante CGIL
Gaetani Renzo	Rappresentante Di.C.C.A.P
Calcinotto Daniele	Rappresentante Di.C.C.A.P

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo

COMUNE DI CAORLE (VE)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

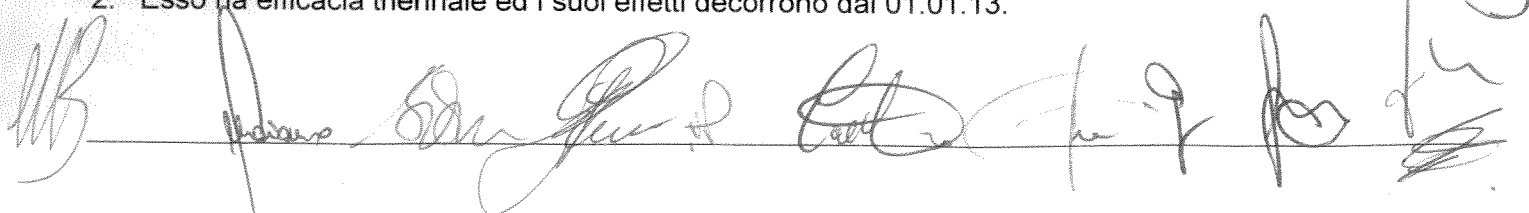
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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, dall'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, dalle 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 al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 259 del 07.12.11;
 - Sistema di Valutazione della Prestazione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 10.02.11;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
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 delle prestazioni 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 (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha efficacia triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.13.



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, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, e delle seguenti condizioni:

- 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 che risulti ragionevole e 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, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
 - 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 possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. Gli atti relativi a quanto stabilito dai commi precedenti saranno oggetto di tempestiva informazione.

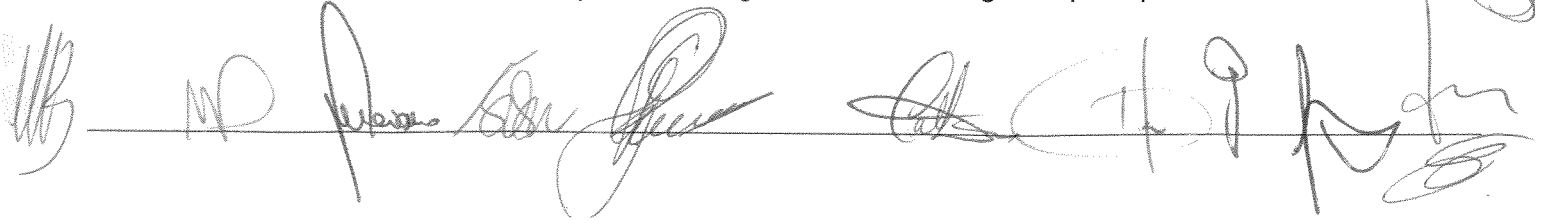
Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall'Ente.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, nonché agli altri istituti contrattualmente previsti, 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" fermo rimanendo i limiti e condizioni normative vigenti nel tempo.
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 rendono 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 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, con particolare riferimento alla capacità di gestione del personale da parte dei titolari posizione organizzativa come previsto dal Sistema di valutazione;
 - 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. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato, quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, i soggetti che svolgono prestazioni di lavoro accessorio o di collaborazione occasionale.
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 10 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:
- congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, comma 6;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purchè non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
- Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 4, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
6. Per l'esatta quantificazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa si procederà con metodo analogo a quanto previsto ai precedenti commi 3 e seguenti.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio a tempo indeterminato nell'ultima posizione economica acquisita oltre ai requisiti previsti dal Sistema di valutazione adottato dall'Ente.
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 categoria e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente. In caso di ulteriore parità avrà diritto il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà affrontato l'eventuale applicazione dell'istituto della progressione economiche orizzontali e conseguentemente 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.

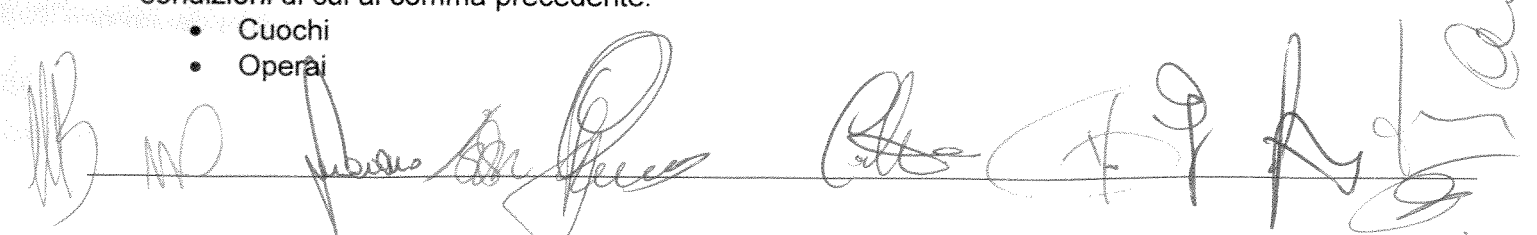
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di settore autonomo.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di settore autonomo.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 la misura dell'indennità va rapportata a 1/30 pro die.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - Cuochi
 - Operai



- Messi notificatori

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile di settore autonomo entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti, anche normalmente non compresi nei turni di reperibilità, che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" fuori turno di reperibilità compete, oltre al trattamento previsto per il lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata in € 21,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente in compresenza delle seguenti condizioni:
 - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità
 - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio
 - c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati ad attivare la squadra di pronto intervento di cui all'art. 2, comma 2, del Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 10.02.11.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Dirigente/Responsabile di settore autonomo entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 e purchè i valori quotidianamente maneggiati siano almeno pari a € 0,52; 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 fino a € 2.151,90 indennità di € 0,52 giornaliera
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 2.151,90 ed € 4.303,81 indennità di € 1,03 giornaliera
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 4.303,81 indennità di € 1,55 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene di norma mensilmente, a consuntivo.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

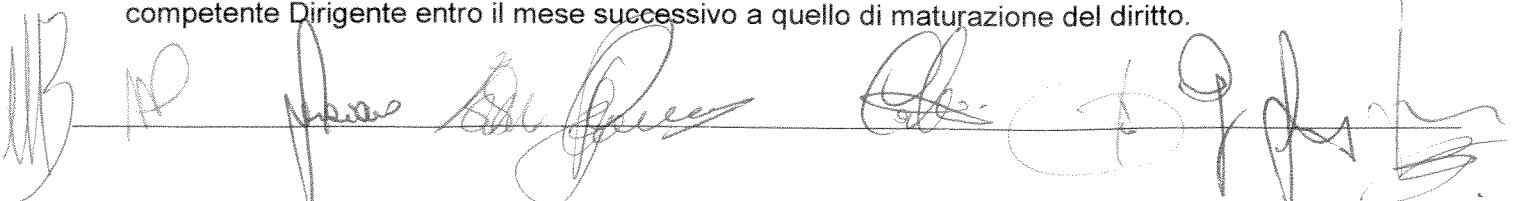
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi
 - e) € 300,00 agli archivisti informatici
 - f) € 300,00 agli addetti ai servizi di protezione civile
 - g) € 300,00 ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. 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. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di settore autonomo 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 preventivo, scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D.
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento alla particolare complessità della struttura e particolare complessità dei procedimenti e delle attività assegnati – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 4 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato).
3. L'importo dell'indennità è correlato a un coefficiente di pesatura indicato nell'atto di conferimento d'incarico; una volta effettuata la rilevazione di tutti gli incarichi attribuiti, l'ufficio personale provvederà all'esatta quantificazione del valore degli stessi nei limiti delle risorse annualmente destinate allo scopo.
4. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento, nel rispetto di quanto previsto dallo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 10.02.11, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Dirigente entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.



CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi delle seguenti disposizioni:
 - somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, con particolare riferimento a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.I criteri di erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione delle risorse che si renderanno disponibili;
 - incentivi per la progettazione e la pianificazione interna di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006. I criteri di erogazione sono quelli contenuti nello specifico Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di progettazione approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 01.02.11;
 - compensi per il recupero dell'evasione tributaria (art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997). I criteri di erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione delle risorse che si renderanno disponibili;
 - compensi per lo svolgimento di progetti finalizzati – da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario – inerenti l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003). I criteri di erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione delle risorse che si renderanno disponibili tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità e di impegno profuso;
 - compensi per progetti di sicurezza urbana e stradale ai sensi dell'art. 208, comma 5 bis, del D.Lgs. 285/1992 (Codice della strada).

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.
2. Per gli stessi si fa riferimento a quant'altro previsto dall'art. 16 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente

contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale che può usufruire del servizio mensa all'inizio o al termine del servizio

4. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali appartenenti alla polizia municipale possono fruire del servizio di mensa all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, fermo restando il rispetto di quanto previsto dallo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 285 del 29.10.09.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento all'art. 10, comma 2, la parte pubblica si impegna a valutare la possibilità di reperimento delle risorse necessarie all'aumento della spesa conseguente al riconoscimento dell'indennità di rischio al personale della vigilanza che svolge ordinario servizio esterno.

