

COMUNE DI DUE CARRARE (PD)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 –2015

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE:

Parte pubblica:

- Quarantin Luigino - Fasolato Duilio

Parte Sindacale:

- Furlan Ettore – CISL

RSU Aziendali:

Bottaro Maurizio - Annibale Rosella - Salvo Marco - Martinello Emanuela.

Art. 1 -Quadro normativa e contrattuale

Il presente CCDI s'inscrive nel contesto normativo e contrattuale che 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 e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti¹.

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

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.

Esso ha validità triennale, 2013 – 2015, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

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.

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

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al paragrafo 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.

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, *provvederà a convocare la delegazione entro termini congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.*

Art. 4 -Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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.

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.

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.

1

- -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. 179 del 29/12/2010; -Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 1/8/2011 come aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 5/11/2012; -CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
- Norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

- -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. 179 del 29/12/2010; -Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 1/8/2011 come aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 5/11/2012; -CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
- Norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 5 –Relazioni sindacali (artt.5 e 6 del D.Lgs. n.- 141/2011; Titolo III del D.lgs. n. 150/ 2009 e D.Lgs. n. 165 del 2001).

Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema e con le forme previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

L'Amministrazione garantisce lo svolgimento delle attività sindacali ed assicura ai Soggetti Sindacali i diritti e le prerogative previsti dagli accordi nazionali e quelli integrativi.

Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nel paragrafo precedente, l'Amministrazione assicura la realizzazione di idonee bacheche sindacali in tutti i luoghi di lavoro, oltre che di una bacheca sindacale virtuale nel sito comunale;

Art. 6 -Quantificazione delle risorse artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004

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 in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004².

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.

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 stanziolate 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:

- 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;*
- incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;*
- stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
- 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;*
- 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;*
- 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.*

Art.7 -Strumenti di premialità dall'art. 17 CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 CCNL 9/5/2006 e artt. 20 e segg del D.lgs. n. 150 del 2009

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), gli strumenti di premialità sono individuati dall'art. 17 CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 CCNL 9/5/2006³ e in coerenza con gli artt. 20 e segg del D.lgs. n. 150 del 2009.

³ Art. 17 CCNL 1/4/1999 s.m.i.

1. Le risorse di cui all'art. 15 CCNL 1/4/1999 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 CCNL 1/4/1999 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, ..omissis..(Il riferimento deve essere inteso ai sistemi di valutazione adottati dagli enti, ai sensi del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, con superamento delle precedenti previsioni contrattuali in materia: "di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999")
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; Omissis (Tale indicazione è disapplicata dalle specifiche previsioni dell'art.34 CCNL 22.1.2004: "In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio").
 - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell' art. 11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
 - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
 - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;
 - f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 di cui all'art. 11 del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;
 - g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.
 - i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.
3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.
4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Omissis (Comma non richiamato in quanto di carattere transitorio: "Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999").
7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 (Il riferimento deve essere ora inteso agli artt. 33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001) nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

Art. 8 -Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie art.4, comma 3, CCNL 01.04.1999

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) 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 in coerenza con gli artt.5 e 9 del D.lgs. n. 150 del 2009 ;
 - f) Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. 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.
3. 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, *fatto salvo quanto previsto dall'art.9, comma 3 del D.lgs. n. 150/2009*. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Art. 9 – Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività collettiva – obiettivi organizzativi e individuali – art.17, comma 2, lett.A) del CCNL 01.04.1999

1. Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio, , vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività, fatto salvo il rispetto delle disposizioni di legge.
2. Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.
3. L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi, organizzativi e individuali, programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.
4. Il fondo di cui al comma 1 viene attribuito nel rispetto dei criteri approvati nel vigente sistema di valutazione adottato dall'ente.
5. La distribuzione della quota di incentivo viene liquidata:
 - a) tenendo conto della data di assunzione e cessazione nel corso dell'anno;
 - b) in proporzione alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.
6. la distribuzione delle risorse non prevede la produzione di economie, risparmi e/o resti comunque denominati, derivanti dall'applicazione del presente istituto, pertanto le risorse di cui al comma 1) saranno distribuite per intero.
7. La liquidazione degli incentivi di produttività deve avvenire preferibilmente entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque dopo aver completato le fasi del processo di valutazione della performance .

Art. 10 – Progressioni Orizzontali art.5 CCNL 31.3.1999 e art .9 CCNL 11.4.2008 e artt.17, 19, 20, 23 e25 del D.lgs. n. 150/2009 –artt.51 e 52, comma 1/bis del D.lgs.165/2001 introdotto dall'art 62 D.Lgs. n. 150/2009

Le parti, tenuto conto del blocco alle progressioni orizzontali in termini economici fino al 31.12.2013, di cui all'art.9, comma 21, DL.n. 78/2010 conv in L. n. 122 /2010 stabiliscono di redigere le modalità e i criteri di accesso al suddetto istituto entro il 30.4.2013 al fine di predisporre gli strumenti idonei per l'attivazione del sistema a partire dalla data di "sblocco" e tenuto conto delle recenti innovazioni normative collegate all'introduzione del sistema della performance come ivi richiamate. In ogni caso saranno applicati i criteri secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Art. 11 -Principi generali relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

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'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. 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.
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 Responsabile di Servizio.
8. 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, 3 paragrafo.

Art. 12 – Indennità di Rischio art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004

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 mensili lorde .

Si individuano le seguenti situazioni in cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Situazione
<i>esposizione a situazione di pericolosità lavorando sulla strada;</i>
<i>frequente uso di mezzi comunali tecnici (tagliaerba, pala, ecc.);</i>
<i>esposizione prolungata a emanazioni di gas nocivi (gas di scarico delle autovetture su strada);</i>
<i>frequente contatto con possibili utenti in condizioni di salute disagiati;</i>
<i>uso frequente di prodotti chimici per l'igiene e la pulizia di locali e persone;</i>
<i>in ogni caso in cui si ritiene che vi siano le condizioni di ambiente e di lavoro dal quale far emergere l'esposizione nociva per la salute del dipendente.</i>

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 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.

Art. 13 – Attività Disagiate - all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999

Le parti riconoscono una ulteriore indennità per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse e meno gravose delle prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, individuate in quelle situazioni che presentano un carattere di straordinarietà rispetto all'orario ordinario o una specificità rispetto all'attività lavorativa, che sono legate a particolari e mutevoli condizioni e modalità spaziali e temporali della prestazione lavorativa.

Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (*orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale*);
- svolgimento di attività nell'ambito di servizi e/o settori diversi che impongano spostamenti spazio-temporali.

L'indennità annuale, in coerenza con la minore gravosità, viene quantificata in massimo € 300,00 annue lorde.

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

Art. 14 – Indennità di Maneggio Valori. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000

L'indennità di maneggio valori, disciplinata dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000, spetta al personale adibito, con espresso incarico del responsabile del settore, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, in applicazione dell'art.93 del D.lgs.n. 267 del 2000, per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera variano da un minimo di euro 0,52 a un massimo di euro 1,55.

Si individuano tre diversi importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:

importo medio annuo di valori		Indennità giornaliera
Da 1000,00	A 3.000,00	0,52
Da 3.000,01	A. 10.000,00	1,03
Superiore a.10000,01		1,55

Art. 15 – Indennità di Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.2199 come modificata dall'art.7 del CCNL 09.05.2006-

Sono attribuite al personale appartenente alle categoria C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del settore di appartenenza con le modalità previste dal vigente regolamento comunale dei

servizi e degli uffici e in coerenza con la L. n. 241/1990 e ss.mm.ii e del sistema della performance di cui al D.Lgs. n. 150 del 2009 e secondo le modalità di legge.

Fattispecie - Criteri :

- *pluralità dei servizi assegnati (partendo dai servizi assegnati alle rispettive aree secondo la vigente dotazione organica) e conseguente attribuzione di responsabilità del procedimento anche nella fase istruttoria ai sensi della L. n. 241/1990 e per le quali il dipendente riesce ad agire con particolare autonomia ;*
- *eventuale attribuzione di funzioni particolari e di specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi complessi per i quali il dipendente agisce con particolare autonomia ;*
- *eventuale coordinamento di personale all'interno del servizio e complessità delle funzioni svolte con eventuale riferimento anche alla pluralità dei servizi (ne potrebbe derivare una differente attribuzione di valore);*
- *periodo di attribuzione delle funzioni suindicate;*
- *collegamento alla peculiare declaratoria di appartenenza in base al vigente contratto.*

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento motivato del Responsabile del servizio di appartenenza ai sensi della legge n.241/1990 s.m.i .

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, deve essere annualmente verificata sia per il permanere delle condizioni di attribuzione e sia in coerenza con le risultanze della performance; essa può anche essere revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile dell'Area.

In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di Euro 2.500,00 in ragione del maggiore o minore grado di responsabilità.

Fermo restando gli importi minimi e massimi come stabiliti dalla Contrattazione decentrata nazionale, l'attribuzione deve essere distinta, in coerenza con le rispettive declaratorie di appartenenza, in 2 fasce relativamente alla fascia C) e fascia D) e, all'interno delle stesse, deve essere modulata in funzione degli incarichi e dei conferimenti attribuiti dai responsabili di settore con i criteri suindicati; la definizione della fascia sarà modulata annualmente in funzione delle richieste dei responsabili all'Amministrazione e della definizione dell'importo che annualmente l'Amministrazione intenderà assegnare per il suddetto istituto.

Una apposita commissione , composta dal segretario e dai responsabili delle posizioni organizzative , provvederà annualmente e preventivamente a definire le fasce con i criteri suindicati che saranno approvate dalla Giunta comunale in concomitanza con l'approvazione della costituzione del fondo, informate le organizzazioni sindacali; successivamente ogni responsabile provvederà ad attribuire/confermare le indennità in coerenza con i criteri ivi descritti e con la fascia di riferimento predefinita dalla Giunta.

L'Amministrazione si impegna ad adottare il nuovo regolamento sui procedimenti amministrativi entro il 2013 , al fine di individuare e graduare meglio l'elenco dei procedimenti per definirne la relativa complessità degli stessi in coerenza con i criteri ivi determinati e per una più equa valutazione delle responsabilità assegnate.

Art. 16 – Indennità per Specifiche Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999 come modificato dall'art.36 CCNL 22.1.2004

L'indennità è prevista nell'art. 17, comma 2, lett.i del CCNL 01.04.1999 ove si legge:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi

notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Per personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, per specifiche responsabilità che ha natura retributiva fissa e ricorrente erogata mensilmente fino all'importo massimo annuo di € 300.

Essa serve a remunerare le seguenti figure:

- 1) specifiche responsabilità attribuite con incarico formale e derivanti dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe e stato civile ed ufficiale elettorale, responsabile dei tributi come stabiliti dalle leggi;
 - 2) compiti, attribuiti mediante incarico formale e previo definizione e verifica dei requisiti, di responsabilità degli archivisti informatici, degli addetti all'URP;
 - 3) funzioni di ufficiale giudiziario attribuiti ai messi notificatori;
- Essa è attribuita fino all'importo annuo suindicato e nei limiti dell'effettivo svolgimento durante l'anno di tali attività.

L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 17 – Attività previste da leggi specifiche artt. 15, comma 1, lett.K) e art.17, c.2. lett.g CCNL 01.04.1999 come modificato dall'art.36 CCNL 22.01.2004 e dall'art.7 CCNL 09.05.2006.

Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto dell' apposito regolamento approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 154 del 2007 (art.4 CCNL 5.10.2001). Nessun importo è stato stanziato.

~~Art. 18 – Attività previste da leggi specifiche – contratti di sponsorizzazione art.43 L. n. 449/1997 e art.31 del CCNL 22.1.2004.~~

~~NON viene applicata / disciplinata tale fattispecie per effetto dell'art.9, comma 2/bis del D.L. n. 78/2010 conv in L. n. 133/2010 e della interpretazione della Corte dei Conti a sezioni Unite con sent n. 51 del 2012 poiché attualmente il fondo fino alla durata del presente contratto non riporta tale voce.~~

Art. 19 – Piani di Razionalizzazione - art.16, commi 4 e 5 , D.L. n. 98/2011 conv in L. n. 111 del 2011

Le parti convengono sull'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, il quale prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive, accertate in conformità di legge , siano utilizzate fino all'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio dell'anno di riferimento. e che le eventuali economie aggiuntive accertate in conformità di legge siano utilizzate purchè ammissibili in base alle vigenti disposizioni di legge e nei limiti della disponibilità finanziaria.

Art. 20 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione o in gestione associata 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004

Fattispecie in corso di perfezionamento che necessita di ulteriori chiarimenti.

Il Comune di Due Carrare, insieme ad altri 5 comuni (tutti inferiori a 5000 abitanti) ha avviato, alla fine del 2012 , un programma di gestione delle funzioni fondamentali associate ai sensi dell'art.14 del D.L. n. 78/2009 conv in L. n. 122/2009 come modificata e sostituita dall'art.16 del D.L. n. 85/2012 conv in L. n. 135/2012; attualmente solo 3 funzioni sono state assegnate ma di fatto,

oltre alla sottoscrizione delle relative convenzioni, non sono stati adottati atti di gestione finanziaria o di organizzazione gestionale del personale coinvolto ; attualmente , per accordi verbali, l'utilizzo del personale eventuale si esplica secondo il principio della compensazione tra Enti e senza aggravio di spesa.

Quando le amministrazioni interessate avranno definito i rapporti economici e organizzativi, sarà possibile prevedere l'inserimento di questa disposizione ovviamente tenendo presente che, attingendo dalla costituzione del fondo , si riducono automaticamente o , nel caso di cessione del personale , si avrebbe una maggiore disponibilità, salvo la decisione delle compensazioni e il fatto che la legge prevede " senza aumento di costi".

Art.21 Indennità di turno (art.22 CCNL 14.09.2000)

Il Comune, per motivate esigenze organizzative o di servizio funzionali, previo deliberazione della Giunta comunale, può istituire turni giornalieri di lavoro secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia destinando il relativo importo all'interno delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999. In particolare i turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

All'articolazione dell'orario in turni è collegata la percezione, da parte dei dipendenti turnisti, di una specifica indennità, la cui funzione è di compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa.

Art. 22 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 23 – Norma finale

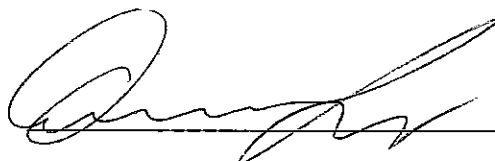
Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e a successive negoziazioni.

Due Carrare:

08/01/2013

Parte pubblica:

- Quarantin Luigino:



- Fasolato Duilio:

Fasolato Duilio

Parte Sindacale:

- Furlan Ettore – CISL

Furlan Ettore

RSU Aziendali:

- Bottaro Maurizio:

Bottaro Maurizio

- Annibale Rosella:

Annibale Rosella

- Salvo Marco:

Salvo Marco

- Martinello Emanuela:

Martinello Emanuela