

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
Provincia di Bologna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2011 – 2013 E ANNUALITA' ECONOMICA 2011

Premesso che:

1. In data 14.12.2011 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo per il triennio 2011 – 2013 e per l'annualità economica 2011;
2. Il revisore dei Conti con verbale in data 17.12.2011 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli dei CCNL, ai sensi dell'art.40 bis del D.lgs.n.165/2001;
3. La Giunta Municipale con deliberazione n.103 del 27.12.2011 ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno Trenta del mese di Dicembre dell'anno Duemilaundici alle ore 15,00 presso la Sede del Comune di San Benedetto Val di Sambro si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale composte come previsto all'art.10 del CCNL 1.4.1999.

Delegazione di parte pubblica:

- TRANFAGLIA CELESTINO (Presidente)
- BARBI PAOLO
- SANTARINI MORENO
- BICHICCHI GIORGIO

R.S.U. nelle persone di:

- GELOSO ANITA
- LABANTI MIRCO
- CANDIDO GIUSEPPINA
- STEFANELLI ARMANDA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- NEGRONI CARLO CGIL/FP
- RESTANI VALENTINO CISL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto decentrato integrativo per il triennio 2011 – 2013 e annualità economica 2011 relativo alle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

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, 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, in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 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, in particolare gli artt 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Integrazione al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvata con deliberazione di Giunta Municipale n.1 del 10.1.2011;
 - Regolamento disciplinante il sistema di premialità approvato con deliberazione della Giunta Municipale n.100 del 5.12.2011;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della parziale operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare alla differenziazione retributiva in fasce di cui agli art.19, commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.lgs.n.150/2009.

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;
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall' 1.1.2011, salvo espressa diversa disposizione. 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.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

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. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo;
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili, nel 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 relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in 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 essenziali 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 risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto 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 Indipendente 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) 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.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, con le decorrenze ivi previste;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applicherà, con apposito regolamento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n.111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs.n.141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle fasce di premialità stabilite dall'Ente in applicazione dell'art.31 del D.lgs.n.150/2009.

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 calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito”; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 31 comma 2 e 19 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 “*deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale*”, come previsto nel Regolamento disciplinante la premialità adottato dall’Ente;
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione dei seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti
 - qualità della prestazione
 - comportamento professionale;
- f) Dovranno essere definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

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.n.150/2009.
2. I Responsabili APO, nel limite delle risorse disponibili ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art.5 del CCNL 31.3.1999 recepiti e completati dall'Ente nel Regolamento che definirà le modalità applicative in conformità ai principi di cui al D.lgs.n.150/2009. Sino ad allora rimangono in vigore i criteri di cui all'art.6 del CCDI del 22.12.2004, modificato con CCDI del 20.10.2006;

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

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 € 30,00).

2. Si individuano fattori rilevanti di rischio in:

- a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivanti e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani e da rimozione.
- d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie e opere fluviali;
- e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
- f. Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua con polveri ambientali, detersivi e disinfettanti, contatto con materiale potenzialmente infetto, movimentazione assistiti

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile APO, anche sulla base dell'analisi del Servizio Prevenzione e Protezione e protocollo medico predisposto dall'Amministrazione Comunale d'intesa con il medico competente.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile APO entro il 2^o mese successivo a quello di maturazione.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità meglio individuata al comma 3.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e,

conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile APO.

3. Si individuano fattori rilevanti di disagio:

- A. per le condizioni sfavorevoli, per tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- B. per la prestazione richiesta e resa, non continuativa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, tale da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo.

In particolare si individuano:

- per le motivazioni di cui alla lettera A) le particolari articolazioni di orario di servizio degli autisti scuolabus (più di 2 rientri giornalieri con un minimo di 6 timbrature), per le quali viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00;
 - per le motivazioni di cui alla lettera B) il servizio aggiuntivo prestato in occasione di eventi rari non programmabili, per il quale la disponibilità effettiva del personale non reperibile ad entrare in servizio, garantisce il potenziamento della capacità operativa ordinaria; per questa prestazione viene riconosciuto un compenso di € 25,00 ad intervento.
4. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile APO entro il 2^a mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (rapporto totale dei valori maneggiati durante l'anno /12 mesi).
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:

– media mensile di valori fino a € 700	indennità €. 0,520/gg
– media mensile di valori compresi tra € 701 e € 1.000	indennità €. 1,000/gg
– media mensile di valori superiore a € 1.000	indennità €. 1,550/gg

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili o da altri documenti.

4.L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente su autorizzazione del competente Responsabile APO entro il 2^a mese successivo a quello di maturazione.

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 dell'organo competente; non compete ai Responsabili APO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente entro il mese di maturazione.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili APO in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed

- adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili APO dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (ad esempio caposquadra)
 - b) responsabilità di un servizio (elevata autonomia, concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile APO, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, responsabilità di procedimenti complessi ecc.).
 3. L'importo dell'indennità è stabilito secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorre per il lavoratore la condizione di cui al precedente comma 2 lettera a);
 - importo pari ad €. 1.300,00 annui lordi quando ricorre per il lavoratore la condizione di cui al precedente comma 2 lettera b)
 4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, entro il mese di maturazione.
 5. In caso di attribuzione di un incarico individuato al comma 2 lettera b) a personale del Servizio Intercomunale di Polizia Municipale verrà corrisposta una indennità annua di € 800,00.

Art.15 – Altre indennità

Per l'indennità di comparto, turno, reperibilità, maggiorazione lavoro festivo/notturmo/notturmo festivo si rimanda agli articoli del contratto nazionale di lavoro.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.16 – Compensi

- 1) Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”, si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni
 - 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
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

2) Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferisce a:

- incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 92 comma 5 e 6 D.Lgs. 163/2006): si confermano le modalità di erogazione contenute nell’apposito Regolamento, nella misura stabilita dalla legge, al lordo di tutti gli oneri accessori anche a carico dell’Ente;
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)

3) Messi notificatori

La materia è disciplinata dall’art.54 del CCNL 14.9.2000

Si destina la quota del 30% per ogni notificazione a pagamento rimborsata all’Ente per essere finalizzata all’erogazione di incentivo alla produttività a favore del Messo Notificatore. Il compenso si intende al lordo anche degli oneri accessori a carico dell’Ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 17) – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell’art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di

formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di “produttività” (per l’attivazione di nuovi servizi o per l’implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all’art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all’erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell’Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Ai sensi del comma 3 dell’art.14 del CCNL 22.1.2004 la contrattazione decentrata dell’Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art.21 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.

1. Ai sensi dell’articolo 13 del CCNL 9.5.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, da collocarsi anche all’inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve);

- Personale dell'Area Vigilanza;
- Personale che frequenta corsi di aggiornamento professionale
- Personale che per motivi di servizio regolarmente autorizzato si deve trattenere al lavoro per almeno 1 ora e 30 minuti oltre le 6 ore giornaliere.

TITOLO IV[^]

RIPARTIZIONE E MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2011

Le parti danno atto che, al fine di incentivare la realizzazione di taluni progetti di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, individuati dai rispettivi Responsabili e ritenuti prioritari dalla Giunta Municipale, finanziati dall'art.15 – comma 2 e 5 – CCNL 1.4.99, come da delibera della Giunta Municipale n.70 del 20-7-2011, sono destinate a:

AREA	PROGETTO	€
Amministrativa e Servizi alla Persona	Studio nuovo piano servizio di trasporto scolastico	600,00
Amministrativa e Servizi alla Persona	Progetto nuove funzionalità per tenuta anagrafe italiani residenti all'estero	400,00
Economico finanziaria	Bonifica banca dati contribuenti TARSU – Recupero mancati pagamenti COSAP	1.500,00
Economico finanziaria	Gestione interna rilevazione presenze/assenze personale dipendente	635,00
Tecnica	Vigilanza e controllo delle costruzioni ai fini della riduzione del rischio sismico	900,00
Vigilanza	Vigilanza di pubblici esercizi, pubblici spettacoli e intrattenimenti, prevenzione micro criminalità, servizi coordinati con altre forze di Polizia in ore serali, notturne e festive	1.300,00
Vigilanza	Prosecuzione progetto "Controllo delle viabilità ordinarie e di servizio cantieri Variante di Valico"	1.300,00
Tecnica	Manutenzione straordinaria degli impianti di illuminazione pubblica	1.800,00
Tecnica	Manutenzione straordinaria viabilità comunale	7.200,00

Visto la determina dell'Area Economico Finanziaria n. 51 del 17.10.2011 con la quale è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2011, suddiviso tra:

⇒	RISORSE STABILI – art.31 comma 2 CCNL 22.1.2004	€ 76.917,43
⇒	RISORSE VARIABILI – art.31 comma 3 CCNL 22.1.2004	€ 23.972,00
⇒	TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 100.889,43

Le parti convengono di destinare le predette risorse al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti commi:

Norma di riferimento	Descrizione	Importo
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.b)	Progressioni economiche orizzontali	37.685,00
CCNL 22.01.2004 art.33	Indennità di comparto	13.745,00
CCNL 01.04.1999 art.19 c.1	Oneri riclassificazione personale Vigilanza	120,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.d)	Indennità di reperibilità	7.500,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.d)	Indennità di turno	4.000,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.d)	Indennità di rischio	4.000,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.d)	Indennità maneggio valori	114,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.d)	Maggiorazioni per orario notturno, festivo, notturno-festivo	540,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.e)	Indennità di disagio	1.000,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.f)	Indennità di responsabilità	3.100,00
(CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.i)	Indennità di responsabilità (Ufficiale Stato Civile Anagrafe)	600,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.g)	Incentivo per progettazione interna art.92 D.lgs.n.163/2006 (ex art.18 legge n.109/94)	6.000,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.a)	Incentivo di produttività per specifici servizi, finanziato con: art.15 – comma 2 – CCNL 1.4.1999 € 6.635,00 art.15 – comma 5 – CCNL 1.4.1999 € 9.000,00	15.635,00
CCNL 01.04.1999 art.17 c.2 lett.a)	Incentivo produttività collettiva	6.700,00
CCNL 14.09.2000 art.54	Incentivo per notificazione atti	150,00
TOTALE ARROTONDATO		100.889,00

TITOLO V NORME FINALI

Con la stipula del presente contratto le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano quelle contenute in accordi decentrati precedenti, fatto salvo eventuale espresso richiamo.

Le presenti disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali, come previsto dall'art.4 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

Letto, approvato e sottoscritto.

I MEMBRI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

PARTE PUBBLICA

R.S.U.

OO.SS. TERRITORIALI

DICHIARAZIONE A VERBALE CISL FPS

Il Rappresentante della CISL FPS Valentino Restani con riferimento al presente accordo osserva quanto segue:

- 1) L'applicazione del sistema premiale voluto da Brunetta e che si intende applicare sul Fondo di Produttività 2010 economicamente uguale a quello 2011 e seguenti, può essere applicato solo sulle risorse aggiuntive conseguenti a risparmi di gestione dell'Ente. A parere mio e della circolare del Ministero il fondo 2010 deve essere erogato con gli stessi criteri previsti dal CCDI vigente, mentre con risorse aggiuntive si può applicare l'art.19 della Brunetta;
- 2) Le graduatorie per le progressioni orizzontali, visto il CCDI vigente e la circolare della Ragioneria Generale dello Stato debbono essere fatte ogni anno. Appare chiaro che, fino alla stipula del nuovo CCNL e del nuovo CCDI, non potranno essere riconosciute le progressioni economiche, ma ai fini giuridici si dovrà tenere conto delle graduatorie fatte.
- 3) Ci si trova d'accordo sull'utilizzo della parte del fondo per l'anno 2011, relative al pagamento delle indennità accessorie (turno, reperibilità, straordinario ecc.) dovute ai dipendenti per l'attività già prestata.

Vista la mancanza di volontà della Delegazione di Parte Pubblica e della CGIL d'applicazione dell'intesa del 4 febbraio 2010 e delle specificazioni della Circolare Ministeriale la scrivente OO.SS. è impedita, di fatto, a sottoscrivere il fondo di produttività 2011 nella sua interezza. Ricordo che l'ARAN rispondendo ad un quesito posto ha rilevato che "in assenza di accordo di tutte le parti vale l'accordo precedente" sulle materie che prevedono la contrattazione.