



COMUNE DI LANUSEI
Provincia dell'Ogliastra

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2013/2015 - PARTE NORMATIVA

Premesso che:

- in data 20/10/2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2013/2015 - Parte normativa - relativa al personale del comparto;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 120 del 19/11/2014, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Segretario comunale Dr.ssa Maria Antonietta Basolu, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2013/2015 - Parte normativa.

In data 21/11/2014 presso la sala Giunta del Comune di Lanusei, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale che, al termine della riunione, hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2013/2015 - Parte normativa

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

nelle persone dei Sigg.ri:

Dr.ssa Maria Antonietta Basolu	Presidente
Dr.ssa Sandra Demurtas	Componente
Dr.ssa Luisella Rosa	Componente
Sig. Marco Romano Dino Lai	Componente

Sandra Demurtas

Luisella Rosa

Marco Romano

R.S.U

nelle persone dei Sigg.ri:

Sig.ra Marisa Usai
Sig. Efisio Claudio Balloi

Marisa Usai

Efisio Claudio Balloi

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

nelle persone dei Sigg.ri

Luisella Rosa UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2013/2015 - Parte normativa



COMUNE DI LANUSEI
Provincia dell'Ogliastra

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2013/2015

PARTE NORMATIVA

Pagina 3 di 15

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. 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.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato, salvo espressa deroga, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lanusei, di qualifica non dirigenziale.

2. Esso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013 sino al 31 dicembre 2015, salvo nuovo contratto integrativo per il 2015.

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 ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 01/04/1999.

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, 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 clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, 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 sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla suddetta 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 dalla data di vigenza dello stesso.

4. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2 al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono stabiliti come segue:

SERVIZI ESSENZIALI	CONTINGENTI
STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE	1 ADDETTO
ATTIVITA' DI PRONTO INTERVENTO	1 ADDETTO
PERSONALE	1 ADDETTO

3. Gli altri servizi essenziali indicati nel CCNL del 19/09/2002, essendo esternalizzati, saranno garantiti dai soggetti gestori.

4. La continuità delle prestazioni relative ai servizi pubblici essenziali deve essere garantita anche durante lo svolgimento di assemblee sindacali. A tale scopo il dipendente, che fruisce del diritto di assemblea, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile, con un preavviso non inferiore a due giorni.

5. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 6 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse "decentralizzate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di

premieria:

- a) i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999.

Art. 8 – Progressioni economiche orizzontali

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. I beneficiari delle progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione predisposta secondo i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

4. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

5. 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, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto qualora se ne verificassero le condizioni.

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie destinate annualmente a costituire il "fondo risorse decentrate" 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 e alle professionalità delle risorse umane coinvolte;
- 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 percentuale limitata del personale...". dipendente.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati 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, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e 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 a effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso contraddistinto dalle 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 e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale sono quantificate sulla base dei seguenti parametri:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B1	120
B3	130
C	140
D1	160
D3	180

nel rispetto della seguente procedura:

- a) quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria (rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time: es. 1 unità in part time al 50% equivale al 0,5);
- b) moltiplicare ciascun parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento (es. 11 unità a tempo pieno + 1 unità part time al 50% nella categoria A equivale a 100 x 11,5 unità);
- c) sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;
- d) dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo, per ottenere il coefficiente di applicazione (€ : unità di calcolo = coefficiente di applicazione);
- e) moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza;
- f) determinare l'ammontare del budget per ogni area presente nell'Ente, in base ai dipendenti a ciascuno assegnati nell'anno di riferimento.

4. Nell'ambito del budget attribuito a ciascuna area, come sopra definito, ciascun responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione.

5. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto un punteggio pari almeno al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e l'85% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori all'85% viene corrisposto l'intero premio di produttività.

6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause diverse quali l'assegnazione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, etc).

7. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

8. Assenze dal servizio: a norma dell'art. 5 del CCNL 31/07/2009, in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. In coerenza con il suddetto principio, i compensi sono decurtati in maniera proporzionale in caso di assenza dal servizio, con esclusione delle assenze per ferie.

9. Per le assenze fruibili anche in modo frazionato, si stabilisce che non avrà rilevanza, ai fini del calcolo, l'assenza non superiore alla metà della giornata lavorativa.

Art. 10 – Principi generali per erogazione dei compensi accessori

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 e aventi le caratteristiche legittimanti di ristoro.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del responsabile di area cui il dipendente è assegnato, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è accertato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dello stesso responsabile di area mediante apposito provvedimento da inviare all'ufficio personale, fatte salve eventuali e successive variazioni.

4. 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, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità (quindi non è riconoscibile per le condizioni ordinarie di resa delle prestazioni).

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. Gli importi delle indennità si riferiscono a un rapporto di lavoro a tempo pieno e a un intero anno di servizio; di conseguenza, nei casi di part time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo, la misura dell'indennità è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento.

7. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n.133/2008.

Art. 11 – 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. L'indennità di rischio non è cumulabile con quella di disagio e viene erogata sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente. L'erogazione del suddetto compenso deve, pertanto, essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;

- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi.

4. L'individuazione del personale avente diritto all'indennità di rischio è di competenza del responsabile di area cui è assegnato che vi provvede mediante apposito provvedimento da trasmettere all'ufficio personale ai fini dell'erogazione dell'indennità con cadenza mensile posticipata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati dal competente responsabile entro il dodicesimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti, inquadrati nelle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo individuate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25,00 da erogare in misura proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...) che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) attività con particolari tempi di lavoro che comportino disagio per l'articolazione d'orario spezzato. La condizione deve essere intensa e continuativa;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti e con permanenza in servizio tardo serale. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Compete ai responsabili di servizio cui è assegnato il personale, con relativa assunzione di responsabilità, individuare i dipendenti la cui attività si estrinsechi concretamente nell'espletamento di mansioni riconducibili ai presupposti di cui sopra.

5. L'indennità di disagio è corrisposta annualmente a consuntivo in misura proporzionale ai giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 13 Indennità per maneggio valori

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità sono così stabiliti:

INDENNITA' GIORNALIERA	VALORE MEDIO MENSILE VALORI MANEGGIATI	
	Minimo	massimo
€ 0.52	€ 155	€ 516,00
€ 1.00	€ 516,01	€ 1.000,00
€ 1.55	€ 1.000,01	

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto, non si computano le giornate di assenza per qualsiasi causa.

L'indennità sarà erogata a seguito della "resa del conto" da parte degli agenti contabili, previa acquisizione della certificazione dell'importo medio mensile delle somme effettivamente maneggiate da parte del responsabile cui il dipendente è assegnato.

Art. 14 Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono individuate dall'Amministrazione.
2. L'istituto è disciplinato dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000 che pone a carico delle risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 01/04/1999 l'onere relativo alla corresponsione dell'indennità di reperibilità.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità compete al responsabile dell'area cui è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse a tal fine destinate.
4. L'ufficio personale provvede al pagamento bimestrale o trimestrale dei compensi sulla base di apposita determinazione del competente responsabile.

Si dà atto che, attualmente, l'indennità di reperibilità viene corrisposta nell'ambito delle seguenti strutture:

- Servizio stato Civile.

Art. 15 – 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 – compete al personale dell'Ente cui è attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e quella di Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi.

2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; qualora ricorrano entrambi le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio, escluse le assenze per ferie e recuperi a fronte di ore straordinarie.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

6. In caso di assunzione e/o cessazione nel corso dell'anno, l'importo delle indennità è proporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 16 - Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'articolo 7, comma 1, del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno individuate dai competenti responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio effettivo di funzioni che implicano specifiche responsabilità che non siano comprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza. Non possono, pertanto, essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria della categoria di inquadramento.

3. Le attività che comportano particolari responsabilità per le categorie B e C purché abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale (i sottoelencati criteri possono essere alternativi tra loro) sono le seguenti:

- a) coordinamento, con autonomia operativa e responsabilità di risultato, di strutture o gruppi di lavoro o squadre di lavoro, purché vi siano almeno 2 unità di personale assegnate;
- b) partecipazione, con apporto significativo, a **processi complessi e rilevanti** (intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di **procedimenti** e/o un'attività di interazione con soggetti anche esterni all'Ente). In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano lo svolgimento di tutte le seguenti attività:
 - procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente con autonomia operativa nello sviluppo delle attività e responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa in continua

- evoluzione e, pertanto, un costante aggiornamento;
- o fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni;
- o attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti diretti.

N.B.: per processo si intende un complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio, mentre per procedimento si intende un'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto.

Misura dell'indennità

L'indennità è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- svolgimento dell'attività di cui alla lettera a): fino a Euro 600,00 annui;
- svolgimento delle attività di cui alla lettera b): fino a Euro 1200,00 annui;
- svolgimento di entrambe le attività indicate alle lettere a) e b): fino a Euro 1500,00 annui.

4. Al personale di categoria D può essere riconosciuta un'indennità per lo svolgimento delle seguenti attività, purché esse abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale:

- a) direzione di strutture, formalmente individuate nell'ambito dell'organizzazione dell'area, purché vi siano almeno 3 unità di personale assegnate da coordinare;
- b) funzioni vicarie del responsabile di area;
- c) svolgimento di incarichi che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche, previa investitura con provvedimento formale (es. responsabile privacy dell'ente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione od altri incarichi equivalenti previsti da disposizioni di legge o regolamentari);
- d) responsabile di procedimento di concessioni per la realizzazione e gestione di servizi in forma associata comprendenti almeno n. 10 comuni.

5. L'indennità di cui al comma 4 è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- svolgimento di almeno 1 attività: fino a Euro 1000,00 annui;
- svolgimento di almeno 2 attività: fino a Euro 1500,00 annui;
- svolgimento di almeno 3 attività e più: fino a Euro 2500,00 annui.

6. L'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- a) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità;
- b) i responsabili di servizio, tenendo conto dei criteri di individuazione stabiliti dal presente articolo, accertano le posizioni di lavoro che implicano una particolare responsabilità e predispongono apposita relazione attestante le funzioni effettivamente svolte;
- c) la conferenza di servizio, composta dal Segretario comunale e dai responsabili dei servizi, in un'ottica di garanzia e omogeneità di applicazione dell'istituto, verifica la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti dal presente articolo e provvede alla determinazione dell'importo dell'indennità da corrispondere, compatibilmente con le risorse assegnate. In caso di difformità, invita il responsabile di servizio che ha segnalato la posizione di lavoro a modificare la proposta;
- d) l'indennità di cui al presente articolo verrà erogata annualmente in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione;

- e) l'indennità non compete in caso di assenza dal servizio, escluse le assenze per ferie e recuperi a fronte di ore straordinarie.

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999 sono:

- a. incentivi a valere sul fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi 7-bis e seguenti del D.lgs. 12/04/2006, n.163 introdotti dall'articolo 13 del D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014;
- b. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30/09/2003, convertito con legge 24/11/2003 n. 326;
- c. compensi per messi notificatori di cui all'art. 54 CCNL 09/05/2006;
- d. compensi ISTAT di cui all'art.14, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

2. Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15 comma 1, lettera k del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri sono quelli contrattati o da contrattare e recepiti o da recepire in appositi atti dell'Amministrazione.

Art. 18 - Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.


Marco Lorenzini
M. Lorenzini
Sandro Dauri


Antonella Cao

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, con riferimento alla banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000, si impegnano a stabilirne la disciplina per gli aspetti che costituiscono oggetto di contrattazione decentrata, entro il prossimo 30 novembre 2014.


Marco Lorenzini
M. Lorenzini
Sandro Dauri


Antonella Cao

