

**Allegato alla delibera di G.C. n. 61 del 10/12/2015**



***COMUNE DI CELLAMARE***  
***(Prov. di Bari)***

# **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2013 / 2015**

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009);
  - Sistema di Valutazione del personale;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

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

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

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

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

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

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica, anche intermedia, del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

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

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
  - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito".

- g) In sede di destinazione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, il personale che ha percepito strumenti di premialità finanziati extra fondo (art. 15 lett. K CCNL 1/4/1999 e ss.ii.mm. e altre disposizioni normative), parteciperà alla distribuzione delle risorse stanziare annualmente per la produttività collettiva, con una quota ridotta qualora la somma lorda percepita, attraverso gli strumenti di incentivazione innanzi indicati, non ha superato la soglia economica di 1/3 dello stipendio tabellare. Se tale soglia è stata superata con le premialità previste da altre disposizioni di legge non verrà corrisposta alcuna risorsa per la produttività.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
3. La valutazione della performance dei dipendenti, sulla base della quale procedere all'erogazione dei premi di produttività, viene effettuata sulla base del punteggio conseguito per ciascuna delle seguenti sfere:
- a) performance individuale (p.ti 70): livello di raggiungimento degli obiettivi dei singoli individui (p.ti 60) in uno alla valutazione dei comportamenti organizzativi (p.ti 10);
  - b) performance organizzativa (p.ti 30): livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative.
4. Il punteggio risultante dal sistema di valutazione di cui al punto precedente, costituisce elemento di base per l'attribuzione della quota di "produttività"; esso viene rideterminato sulla base della categoria di appartenenza, dell'assunzione o della cessazione dal servizio in corso d'anno e dell'eventuale rapporto a tempo parziale.
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
- A: 1,00
  - B: 1,20
  - C: 1,40
  - D: 1,60
7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta ai sensi del precedente comma 3 per il coefficiente di categoria di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 4, 5, 6 e 7, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale, come da formula seguente:

$$V_i = F \times \frac{P_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

dove:

F = quota di fondo da destinare alla produttività dei dipendenti;

i = i-esimo dipendente;

n = numero complessivo dei dipendenti da sottoporre a valutazione;

P<sub>i</sub> = punteggio ottenuto dall'i-esimo dipendente ai sensi del comma 3 dell'art. 7 del CCDI e rettificato ai sensi dei commi 4, 5, 6 e 7;

V<sub>i</sub> = premio di produttività da erogare all'i-esimo dipendente.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 8 - Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

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. Il fondo per le progressioni economiche orizzontali riviene dalle quote ex LED, dalle risorse che sono state già destinate dalla contrattazione decentrata e dalle integrazioni da bilancio dovute per l'applicazione degli incrementi della retribuzione previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità in entrata, qualora pervenga personale inquadrato in posizioni economiche superiori a quella di accesso, il relativo costo è a carico del bilancio, trattandosi di retribuzione tabellare, e va ad incrementare lo specifico fondo per le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) del CCNL 1.4.1999.
4. In caso di cessazioni dal servizio, le quote rivenienti dalle progressioni economiche acquisite nel tempo da tale personale ritornano, per quanto riguarda l'utilizzo, nelle disponibilità delle risorse decentrate con prioritaria destinazione per tale istituto prevedendo, ove possibile, che almeno l'80% delle risorse che si rendono disponibili sia destinate a nuove progressioni economiche orizzontali.
5. Annualmente le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo e in modo selettivo, con una percentuale annua comunque non superiore al 50% dei lavoratori che possono ancora aspirare ad un avanzamento di carriera attraverso la progressione economica orizzontale, la possibilità per il personale di poter conseguire nel corso della carriera lavorativa la posizione economica apicale della categoria.
6. Annualmente, in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse, le Parti stabiliranno come ripartire tra le quattro categorie le risorse destinate al finanziamento di nuove PEO.
7. I criteri, le modalità e i tempi per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali sono quelli indicati dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999 e dall'art. 9 del CCNL 11.4.2008, integrati come segue:
  - Annualmente, nell'ambito delle risorse che la contrattazione decentrata destina alla PEO, possono essere riconosciute progressioni economiche orizzontali in modo selettivo a non più di una percentuale del personale in servizio per ogni categoria stabilita in sede di accordo annuale;
  - Le progressioni economiche, che devono tener conto solo dell'anzianità maturata nell'ultima posizione economica, sono attribuite tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli e che abbiano maturato una anzianità di servizio nell'ultima posizione economica di almeno 36 mesi;

- Sono esclusi dalla selezione annuale per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura o che conseguano un punteggio inferiore a 65 punti.;
8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene utilizzando anche la valutazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

#### **CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

In attuazione dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999 e dell'art. \_\_ del presente Contratto Decentrato Integrativo. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza dopo il trattamento tabellare iniziale con successivi incrementi economici. Il punteggio base per conseguire il passaggio alla posizione economica successiva è stabilita in 65/100 applicando i criteri indicati nella seguente tabella:

<b>Per i passaggi alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle cat. B e C (B2 - B4 - C2) e per tutte le posizioni della cat. A</b>	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 10 anni	a) stessa area e stessa categoria: - punti 5 per anno - punti 0,415 per mese b) altra area e stessa categoria ridotto al 75% c) stessa area e categoria inferiore ridotto al 50% d) altra area e categoria inferiore ridotto al 25%	<b>50</b>
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese	come da scheda di valutazione per la performance	<b>30</b>
Comportamenti organizzativi	come da scheda di valutazione per la performance	<b>20</b>
<b>Per i passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziale delle cat. B e C (B3 - B5 - C3)</b>	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese	come da scheda di valutazione per la performance	<b>50</b>
Comportamenti organizzativi	come da scheda di valutazione per la performance	<b>50</b>
<b>Per i passaggi alle successive posizioni economiche delle cat. B e C e per tutti i passaggi della categoria D</b>	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese	come da scheda di valutazione per la performance	<b>60</b>
Comportamenti organizzativi	come da scheda di valutazione per la performance	<b>40</b>

9. Le graduatorie uniche di categoria per l'assegnazione della PEO (*progressione economica orizzontale*) sono stabilite considerando i valori conseguiti alla data del 31 dicembre di ciascun anno e i benefici economici sono a valere sempre dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato finanziato l'istituto, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.

10. La graduatoria di categoria è redatta sulla base della scheda allegata che tiene conto dei risultati ottenuti, certificati con le schede di valutazione individuali compilate dai dirigenti.

11. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio si terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza e in subordine della maggiore anzianità anagrafica, altrimenti verrà applicato quanto previsto dalla normativa generale in materia di graduatorie.

12. L'esperienza acquisita (*anzianità di servizio*) costituisce un criterio valutabile soltanto per i primi passaggi di livello retributivi nelle cat. B e C, oltre che per tutti i passaggi della cat. A.

13. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Avverso tale valutazione sarà ammesso ricorso entro dieci giorni dal ricevimento della scheda con contraddittorio dinanzi all'organismo di valutazione che dovrà convocare il lavoratore entro 5 giorni ed esprimersi nel merito della valutazione entro i successivi dieci giorni.

#### **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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, 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, comma 3.
9. Le economie rivenienti dall'applicazione degli istituti del presente Capo saranno destinate ad incrementare il fondo produttività dell'anno in corso.

##### **Art. 10 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Le prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio saranno individuate qualora ne ricorrono le condizioni di cui al comma 1.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente 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. 11 – Indennità di disagio**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni che comportano per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.
3. L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.
4. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
6. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

## **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 250,00 indennità di € 0,52 giornaliera
  - b) media mensile complessiva di valori maneggiati fino ad € 500,00 indennità di € 1,03 giornaliera.
  - c) media mensile complessiva di valori maneggiati fino ad € 1.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

## **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, nonché responsabile dei tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al comma 1 vengono determinate come segue:

- a) ufficiale anagrafe e stato civile..... € 150,00
  - b) ufficiale elettorale.....€ 150,00
  - c) responsabile tributi.....€ 200,00
  - d) personale addetto ai servizi di protezione civile.....€ 100,00
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

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 attribuite dai competenti Responsabili di settore 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.
2. In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, sono attribuite le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Responsabilità di particolare impegno professionale Indennità per il personale di categoria D - euro 500 annui. È attribuita per la gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo. Può altresì consistere nell'attribuzione, previa formale assegnazione da parte dal responsabile di settore di responsabilità di procedimenti o subprocedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno.

Responsabilità di processo Indennità per il personale di categoria C - euro 250 annui. È attribuita al personale a cui è assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a rilevanza interna.

3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000)**

Le parti danno atto che l'amministrazione comunale ha istituito il servizio di pronta reperibilità, dalle 8.30 alle 12.30 nella giornata del sabato, relativamente ai soli servizi obbligatori di stato civile delle denunce di morte.

Per la disciplina economica e normativa dell'istituto le parti fanno esplicito rinvio alla disciplina dettata dall'art. 23 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000.

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

### **Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) [proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; 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 essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali] e k) [le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione ICI, 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] del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.