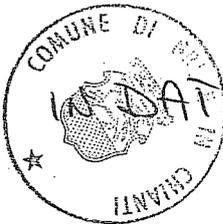




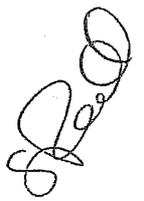
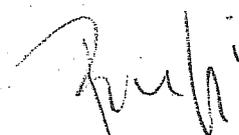
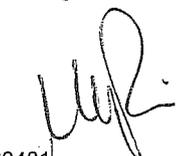
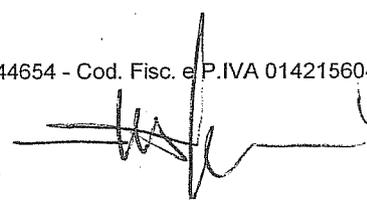
COMUNE DI GREVE IN CHIANTI  
Provincia di Firenze

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

triennio normativo 2013-2015

SIGLATO  IN DATA 12/11/2013



## 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.
  - a) 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;
  - b) 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;
  - c) 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) 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;
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n 205 del 30.12.2010 modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 29/12/2011, disciplinante, fra l'altro il sistema di premialità, e il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 08/05/2013 di sospensione dell'applicazione del sistema di valutazione del personale dipendente;
  - f) 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.

#### *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. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

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

Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie su richiesta di una delle parti

#### *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.

#### **Art. 5 – Materie oggetto di contrattazione decentrata**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:

- Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
- Criteri, fattispecie, e procedimento per le indennità;
- Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;

#### **Art. 6 – Diritti Sindacali**

La RSU e le OO.SS di categoria hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale del lavoro utilizzando anche sistemi informatici.

L'Amministrazione si impegna alla ricerca di soluzioni logistiche in relazione allo svolgimento delle attività delle RSU compatibilmente con i locali messi a disposizione presso le sedi comunali. In mancanza di quanto sopra, i delegati sindacali potranno far uso delle attrezzature e dei materiali esistenti nella struttura comunale per svolgere il proprio lavoro sindacale.

La RSU e le OOSS potranno avvalersi degli abituali canali organizzativi interni dell'ente per potere recapitare i propri documenti ai settori interessati e/o dipendenti interessati.

L'amministrazione consentirà lo svolgimento – entro l'orario di lavoro – di referendum o votazioni sia generali che di categoria su materie inerenti l'attività sindacale indetti dalla RSU o dalle OOSS tra il personale dell'Ente in idoneo locale concordato.

Il Personale dipendente in attività o quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali o disciplinari davanti ai componenti organi dell'amministrazione.

L'Amministrazione si impegna a far sì che ogni membro della RSU possa svolgere il proprio mandato senza pregiudizio alcuno.

Hanno diritto di fruire, per il lor mandato, di permessi retribuiti e non retribuiti giornalieri e/o orari nei limiti stabiliti dalle normative in materia.

Gli incontri fra le parti per la partecipazione alle trattative, confronti e consultazioni saranno considerati servizio a tutti gli effetti se svolti entro l'orario di lavoro entro le 12 ore annue e non verranno conteggiati nei permessi sindacali sopra descritti.

I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio presso l'Ente.

#### **Art. 7 – Modalità effettuazione assemblee**

Il personale dell'Ente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali in locali con l'Amministrazione per 12 ore annue-pro-capite senza decurtazione della retribuzione.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### *Art. 8 – Quantificazione delle risorse*

Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con delibera di Giunta, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”.

Relativamente alle entità delle risorse del personale si dà atto che potranno variare nella destinazione, sempre all'interno delle voci previste, garantendo sempre e comunque l'informativa contrattualmente prevista, dando priorità al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressione orizzontali.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei commi precedenti. L'erogazione delle suddette risorse avverrà a seguito di valutazione da parte dei Responsabili dei servizi, secondo la scheda di valutazione individuale rispondente ai criteri.

#### *Art. 9 – Strumenti di premialità*

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed 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 nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante la premialità;
- 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);
- c) 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) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
- e) gli incentivi legati alle 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”.

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

#### *Art. 10 – 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. 9, 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" (già disciplinato dall'Ente con il "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante anche la premialità") – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 9 lettera e); 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 (Piani di Razionalizzazione) – "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...";
- 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;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della 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 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;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- 3) Le risorse finanziarie di cui al punto 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
- a) Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
- indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
  - indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno ecc., indennità di reperibilità);
  - compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);



- compensi legati all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della Categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  - compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale di cat. B, C o D attribuite con atto formale (art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004);
- b) Erogare compensi incentivanti:
- Erogazione dei compensi incentivanti finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
  - Erogazione di compensi incentivanti la produttività secondo la disciplina dell'art. 37 CCNL 22/01/2004.
- 4) Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti commi. L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia approvati dalla Giunta Comunale, a seguito di valutazione da parte dei Responsabili dei Servizi, secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### *Art. 11 – Criteri generali*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I Dirigenti/Responsabili in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
  - b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - c. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore al 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
  - d. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - e. le progressioni hanno decorrenza dal 1 giorno del mese successivo a quello di valutazione. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;



- f. 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. I criteri di distribuzione delle suddette risorse ai singoli settori terranno conto del numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore

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

##### *Art. 12 – 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. Il valore della decurtazione giornaliera è data dal seguente valore (X):  
$$X = (\text{Indennità mensile}) / 26$$
 (dove 26 indica il numero teorico delle giornate lavorative mensili)
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 Dirigente/Responsabile.
5. 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.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

##### *Art. 13 – 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). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che l'indennità di € 30,00 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Le parti individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e/o in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;



- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico e di animali, di rimozione e seppellimento salme;

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Guida mezzi pesanti, scuolabus (autisti mezzi pesanti, macchine operatrici, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)
  - Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti, idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)
3. L'indennità rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL, viene erogata ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente comma.
  4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
  5. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

#### *Art. 14 – Indennità di disagio*

1. Al fine di assicurare la tutela del del lavoratore sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale è riconosciuto, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B e C che, a prescindere dal profilo professionale, svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale;
3. A tale attività corrisponde un compenso pari a € 30,00 mensili
4. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:
  - attività svolte in condizioni climatiche avverse all'aperto o in luoghi esposti a variazioni climatiche;
  - esposizione a situazioni di disagio connesse, per il particolare tipo di utenza, alla gestione di sistemi relazionali complessi;
  - esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio)
5. L'indennità di attività disagiata, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato ed è liquidata mensilmente in relazione ai giorni di effettiva esposizione al disagio. Essa è commisurata alla percentuale delle retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 DL 112/20008.
6. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di dichiarazione del Responsabile del Settore, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto



alla retribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospendere l'erogazione

**Art. 15 – Indennità maneggio valori**

L'indennità viene riconosciuta al personale adibito al maneggio di denaro e, in particolare, all'economista comunale, in € 1,55 al giorno per i giorni di effettiva attività prestata attinente all'indennità.

**Art. 16 – 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 ; non compete ai Dirigenti/Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono infine riassorbite dall'indennità di cui al successivo art. 17 se conferite per responsabilità ricomprendenti anche quelle di cui al punto 1.

**Art. 17 – 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 dalla Conferenza dei Servizi 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 i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quale la Conferenza dei Servizi dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) Coordinamento, non occasionale, di più attività e/o soggetti esterni ed interni sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione;
  - b) Responsabilità di procedimenti complessi e/o rilevanti e/o gestione di attività di particolare complessità tecnica;
  - c) Responsabilità con elevata autonomia operativa e/o gestione autonoma di sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli o regole predefinite;
  - d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa: ad ogni fattispecie di cui alle lettere del precedente comma è attribuito l'importo massimo di € 500,00.



## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o con contratto di formazione e lavoro

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### Art. 19 – Personale comandato o distaccato

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. 7, 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. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

#### Art. 20 – Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia dalla data di sottoscrizione salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli.

Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla data di sottoscrizione, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.