



ENTE

COMUNE DI CAMERI

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONAL DEL COMPARTO**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 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.

_ D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

_ D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;

_ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

_ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

_ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 177 del 15.09.2011;

_ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 29.04.2011;

_ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Il presente CCDI assume quale 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.

3. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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.

2. Esso ha validità triennale per gli anni 2013/2014/2015.
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.
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 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo impedimenti di forza maggiore.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, 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 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dei titolari della funzione dirigenziale (Responsabili di Area).
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9

comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, anche intersettoriali (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto; nei casi in cui il progetto preveda la partecipazione solo di una parte del personale di un'Area, saranno indicate le ragioni per cui sono stati individuati i dipendenti coinvolti; la partecipazione alle attività è comunque subordinata all'accettazione da parte dei singoli dipendenti;

b) incentivazione della performance del solo personale non titolare di P.O. direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte 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, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri

istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente;

g) come stabilito nella deliberazione con cui la Giunta comunale ha impartito le direttive per la contrattazione alla delegazione di parte pubblica, le parti danno atto che di norma l'Amministrazione intende individuare le iniziative e/o i processi di cui al presente comma, con la collaborazione dei responsabili d'Area, entro il 31 marzo di ciascun anno; in fase di prima applicazione, per l'anno 2014, si dà atto che il termine per la suindicata individuazione è stabilito al 30 giugno 2014.

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), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la **produttività** ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); per l'attivazione di tale strumento è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore;

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; per l'attuazione del presente istituto si applicheranno gli elementi ed i parametri di valutazione disciplinati dal presente CCDI;

c) la retribuzione **di risultato** per gli incaricati di posizione organizzativa;

d) 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*);

e) le eventuali **economie** aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**", ove approvati dall'Amministrazione; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e

qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e).

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 misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) le premialità sono 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) 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;

f) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

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

Art. 8 – 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 di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni lavorative effettivamente rese ed aventi le caratteristiche che legittimano il ristoro.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali, fatte salve eventuali limitazioni disposte dai vigenti CCNLL.

5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno condotto all'individuazione dei singoli aventi diritto è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti di peculiare gravosità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono espressi con riferimento ad 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 specificate negli articoli successivi.

Art. 9 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, è corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

2. Si 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;

_ condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute e/o per l'incolumità fisica, derivanti ad es. dal contatto con rifiuti giacenti su suolo pubblico, esposizione ad agenti atmosferici;

_ attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

_ attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Area.

4. L'indennità compete anche al personale assunto a tempo determinato, è dimezzata per i dipendenti part-time con orario pari al 50% dell'orario a tempo pieno ed è rapportata alla rispettiva percentuale per il personale a tempo ridotto; essa compete solo per i periodi di effettiva presenza in servizio

e di effettiva esposizione al rischio. Le presenze effettive in servizio saranno verificate dall'ufficio Personale.

Art. 10 – Indennità di disagio

1. In coerenza con quanto stabilito nel Contratto collettivo decentrato per l'anno 2011 stipulato in data 5.12.2011, le parti danno atto che nell'attuale organizzazione del lavoro presso questo Comune, non sussistono le condizioni di svolgimento di attività connotate da particolare "disagio", da parte del personale inquadrato nelle categorie A, B e C, per le quali debba essere riconosciuta l'indennità prevista dall'articolo 17 comma 1 lettera e) del C.C.N.L. sottoscritto il 01.04.1999.

2. Resta salva la possibilità di individuare, in sede di contrattazione annuale, eventuali situazioni che legittimino il riconoscimento di tale compenso e la sua quantificazione.

Art. 11 – Indennità di reperibilità.

1. L'indennità è prevista laddove venga istituito il servizio di pronta reperibilità, disciplinato dall'articolo 23 del C.C.N.L. stipulato in data 14.09.2000.

2. In caso di chiamata, il dipendente in reperibilità dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti.

3. Nel caso previsto dal comma precedente, le ore lavorative prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, con equivalente recupero orario e per le stesse ore è esclusa la corresponsione dell'indennità di reperibilità.

4. Attualmente il servizio di reperibilità è attivato per il personale dell'Area Lavori Pubblici e Patrimonio.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti 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 mancata resa della prestazione lavorativa, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti contabili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- per valori mensili medi compresi nella fascia da €. 400,00 fino ad euro 2.000,00: indennità di €. 0,51 giornalieri;
- per valori mensili medi compresi nella fascia da €. 2.000,01 fino ad euro 6.000,00: indennità di €. 1,00 giornalieri per la parte eccedente il limite superiore dello scaglione precedente;
- per valori mensili medi superiori ad €. 6.000,00: indennità di €. 1,55 giornalieri per la parte eccedente il limite superiore dello scaglione precedente.

4. Non viene attribuita alcuna indennità per maneggi mensili medi inferiori ad € 400,00.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

6. I valori medi mensili stabiliti al precedente comma 3 si applicheranno per le annualità 2014 e 2015.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999, di importo massimo pari ad €. 300,00 annui lordi:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di **Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe**;

b) compensa i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti all'**Ufficio per le relazioni con il pubblico**;

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 (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

L'indennità non compete ai Responsabili di Area titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

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

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. Le parti concordano l'attribuzione dell'indennità suddetta al personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, individuate alla luce dei sotto indicati criteri:

- particolare complessità dei procedimenti: responsabilità riferita alla gestione del complesso delle fasi in cui si articola un procedimento amministrativo dall'avvio alla predisposizione del provvedimento finale con responsabilità di istruttoria riferita all'accertamento dei presupposti di fatto e di diritto posti a fondamento dell'adozione del provvedimento finale (verifica delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione, dei presupposti rilevanti per l'adozione dell'atto finale, adozione di atti di istruttoria necessari, quali accertamenti tecnici, richiesta di documentazione ecc.);

- svolgimento di compiti aggiuntivi in termini di responsabilità e gravosità rispetto a quelli ordinariamente assegnati al dipendente in ragione del proprio inquadramento, con particolare riferimento a compiti che comportino servizi aggiuntivi rivolti alla cittadinanza e/o miglioramenti nella gestione di attività istituzionali.

2. I responsabili delle Aree, in applicazione dei suindicati criteri, hanno proceduto alla ricognizione delle posizioni di lavoro caratterizzate dai requisiti previsti per l'attribuzione del compenso di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006; tali posizioni, sulla base dell'attuale organizzazione dei servizi, sono le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità
coordinamento operai
coordinamento strutture con autonomia operativa: Biblioteca
coordinatrice Asilo Nido
economista comunale
Istruttore anagrafe e stato civile
Coordinamento Ufficio Polizia municipale
Gestione "sportello catastale" in conformità alla convenzione stipulata con l'Agenzia del Territorio

3. I competenti Responsabili di Area individueranno i dipendenti che ricoprono le sopra indicate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D, non titolari di posizione organizzativa e nelle categorie C e B.

4. L'ammontare annuo dell'indennità spettante a ciascuna delle predette posizioni di lavoro, entro i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, sarà annualmente quantificato in sede di contrattazione collettiva decentrata.

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- _ proventi da sponsorizzazioni;
- _ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- _ contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le risorse di cui sopra potranno essere erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 17.

Art. 16 – Compensi di cui all’art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all’art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999” sono quelle relative a:

- _ incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- _ recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- _ diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 17.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

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

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell’Ente ch venga comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Cameri progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono le seguenti:

- gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
- nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato il rimborso delle spese per consumi elettrici purché commisurate ai consumi effettivi;
- le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile d'Area competente provvederà a redigere ed in tale progetto il Responsabile dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione;
- il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari (es. situazioni meteo);
- la scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto dei seguenti criteri:

a) disponibilità dei dipendenti

b) possibilità di operare con adeguato livello di autonomia in virtù della professionalità posseduta e tenuto conto del tipo di lavoro da svolgere.

3. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 6 del presente CCDI.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 21 – Rinvio

1. In considerazione della proroga fino al 31 dicembre 2014 dell'efficacia della disposizione contenuta nell'articolo 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010, ai sensi del quale le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici (proroga stabilita dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122), le parti concordano di rinviare la regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza al momento in cui le stesse potranno nuovamente avere effetti sia giuridici che economici per il personale contrattualizzato dipendente delle pubbliche Amministrazioni.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito della sottoscrizione, in data 21 maggio 2014, dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa – triennio 2013/2015 per il personale dipendente del Comune;

visto che l'ipotesi di accordo suddetta è stata inviata all'Organo di revisione che ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 5 c. 3 del CCNL sottoscritto il 1.04.1999, in data 21 maggio 2014, con il verbale n. 7;

vista la deliberazione n. 71 in data 21 maggio 2014, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere la suindicata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;

il giorno 28 maggio 2014 si sono incontrati:

a) i componenti della delegazione di parte pubblica, rappresentata dai signori:

- Dr. Fulvio Andrea Pastorino, Segretario generale, presidente della delegazione trattante;
- Sig.ra Adriana Fabris, Istruttore direttivo amministrativo – contabile, Responsabile dell'Area Personale e Tributi, componente

e

b) la delegazione sindacale, rappresentata dai Signori:

- Dott. Francesco Orlandi – rappresentante territoriale della FP – CGIL;
- Frattini Giorgio Rappresentante Territoriale C.I.S.L. FP;
- De Grandis Stefano Rappresentante Territoriale U.I.L.;
- Geom. Fabio Isaya, R.S.U.;
- Geom. Marchioni Felice, R.S.U.;
- Raschiatore Serena, R.S.U.;
- Saggia Arnalda, R.S.U.;

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato.

F.to Fulvio Andrea Pastorino

F.to Adriana Fabris

F.to Francesco Orlandi

F.to Frattini Giorgio

F.to De Grandis Stefano

F.to Fabio Isaya

F.to Marchioni Felice

F.to Saggia Arnalda

F.to Raschiatore Serena

Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo aziendale