

COPIA

Deliberazione n° 93
In data 18.12.2012

COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO
PROVINCIA DI TREVISO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione atto unilaterale in sostituzione provvisoria del contratto
decentrato integrativo

L'anno duemiladodici addì 18 del mese Dicembre alle ore 18.30 nella Residenza Municipale, a seguito della convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale:

Eseguito l'appello risultano:

		Presenti	Assenti
1.	MAZZOCATO EUGENIO - SINDACO	X	
2.	TORMENA MARIANELLA - ASSESSORE	X	
3.	PINCIN SILVIA - ASSESSORE	X	
4.	TORRESAN ROBERTO - ASSESSORE	X	
5.	CASAGRANDE ALBERTO - ASSESSORE	X	

Assiste alla seduta il dott Ugo Della Giacoma Segretario Comunale
Sig Eugenio Mazzocato nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

n° 197 registro atti pubblicati

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto Messo notificatore attesto che copia del presente verbale viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Addì 18.12.2012

IL MESSO NOTIFICATORE
F. B. RANGANO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il combinato-disposto dei commi 2 e 4 dell'art 65 del D Lgs. 150/09 ai sensi del quale i contratti collettivi decentrati integrativi degli enti locali cessano di avere efficacia con il 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili oltre tale data;

RITENUTO necessario che l'ente si doti di uno strumento con valenza contrattuale al fine di poter esigere dai dipendenti specifiche fattispecie di prestazioni e nel contempo poterne riconoscere il consolidato ristoro indennitario;

VISTO l'art. 40, comma 3 ter, del D Lgs 165/2001, il quale prevede che qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, l'amministrazione può comunque provvedere, per quanto in via provvisoria, sulle materie oggetto di mancato accordo;

VISTO altresì l'ultimo periodo del comma citato, il quale prevede che anche agli atti unilaterali si applichino le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art 40 bis del medesimo decreto, quali la verifica di compatibilità da parte dell'organo di revisione, la pubblicazione permanente sul sito dell'atto e relativa relazione tecnico-finanziaria, la trasmissione per via telematica all'Aran;

VISTO lo schema di atto unilaterale allegato alla presente deliberazione, regolante le seguenti fattispecie, e ritenuto di approvarlo:

- Criteri generali per la destinazione e ripartizione delle risorse finanziarie (cd. produttività)
- Indennità di rischio
- Indennità di disagio
- Indennità maneggio valori
- Indennità per specifiche responsabilità

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del servizio finanziario- rag Roberta Scapinello- FAVOREVOLE  ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

A voti favorevoli unanimi

DELIBERA

- 1 di approvare l'atto unilaterale, temporaneamente sostitutivo del contratto collettivo decentrato integrativo, di cui all'allegato costituente parte integrante della presente deliberazione;
- 2 di richiedere su detto documento il preventivo controllo sulla compatibilità dei costi da parte dell'organo di revisione ;
- 3 di dare altresì atto che l'atto unilaterale e la correlata relazione tecnico-finanziaria verranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale del Comune e inviati all'Aran;
- 4 di dare mandato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la sollecita definizione delle trattative con le organizzazioni sindacali al fine di addivenire alla stipula di un atto negoziale definitivo.

Stante l'urgenza, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000, con successiva separata unanime votazione.

COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO

**PRE INTESA
BOZZA
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2012-2014**

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D Lgs. 141/2011 che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *performance*, come approvato con deliberazione GC nr 23 del 12.04.2011
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo.

2. 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

Campo di applicazione

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, 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, in servizio presso l'ente

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri 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. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro

Art. 4 **Finalità**

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D Lgs 165/2001:

"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione"

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento fra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale

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 nuove attività (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; 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 del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo 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) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

Art. 7

Criteria 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. 5, 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 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, 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;
- d) la prestazione 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;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza
- congedo ordinario
- permessi sostitutivi delle festività sopresse

5. 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:	1,35
B1-B2:	1,50
B3 e superiori:	1,75
C:	1,90
D1 e D2:	2,35
D3 e superiori:	2,60

6. Il fondo di cui all'art.5 verrà ripartito in budget tra i vari settori (intendendosi per tale ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa) in rapporto al numero di lavoratori presso ciascuno in servizio, se necessario rapportato a dodicesimi (frazioni di anno), tenuto conto della categoria di appartenenza secondo gli indici del comma 6.

7. Il fondo attribuito a ciascun servizio sarà ripartito tra i lavoratori dello stesso, tenuto conto dei seguenti parametri:

- a. Categoria
- b. Presenza in servizio
- c. Regime orario (full o part time)
- d. Valutazione del responsabile del servizio effettuata sulla base del relativo sistema

8. una quota pari al 30% del fondo è distribuita in base ai giorni di presenza del singolo dipendente (giorni presenza del singolo dipendente:365 = coefficiente di presenza)

9. una quota pari al 70% del fondo è distribuita in base alla valutazione ricevuta (coefficiente di presenza x tipologia di orario (36/36 o part time) x valutazione (30/30)= coefficiente di riparto singolo dipendente)

10. Il totale del corrispettivo di produttività del singolo dipendente sarà quindi pari a : sommatoria dei coefficienti di riparto (di tutti) dei singoli dipendenti x coefficiente di riparto del singolo dipendente.

Art. 8

Ripartizione delle quote di fondo derivanti da proventi contravvenzionali per le violazioni del Codice della Strada

1. Le risorse che ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera K), del CCNL 1 aprile 1999, derivino dalla ripartizione dei proventi contravvenzionali per le violazioni del codice della strada, confluiscono nel fondo complessivo destinato ad incentivare performance organizzativa ed individuale per essere utilizzate per il finanziamento delle quote di premialità della performance dei dipendenti di cui all'art. 17 comma 7 per progetti che coinvolgono il personale della polizia locale.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – 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. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

Art. 10

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
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.

Art. 11

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) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile ufficio Tributi.
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 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.

Art. 12

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 Servizio 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. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. coefficiente: 1,2;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,2;
 - c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni

- con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; coefficiente: 1,00;
- d) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea; coefficiente: 0,90;
- e) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile del Servizio, che implica conoscenze di tipo specialistico; coefficiente: 0,70;
- 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. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo è erogata in quote mensili, in relazione all'effettiva durata dell'incarico. 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).

Art 13

Indennità di Rischio

- a L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:
- Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-oli e loro derivati;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- b L'indennità mensile viene determinata in € 30,00 e viene decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia. In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- c. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

ART. 14

Indennità maneggio valori

1. Al personale nominato economo agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera pari ad € 0,78 giornaliere;
- L'erogazione di tale indennità avviene mensilmente o annualmente a consuntivo, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi e 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 comportano il maneggio di valori

ART. 15
Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate di particolare disagio connesse all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio (denominata indennità di chiamata) pari ad € 25 per ogni intervento, nel limite massimo di € 120,00 annui pro capite.

2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:

- La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile
- Il dipendente deve essere chiamato fuori dall'orario di servizio
- La prestazione è stata richiesta da soggetti autorizzati

3. L'erogazione potrà avvenire mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente responsabile del servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

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) e k) 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.

PERSONALE IN CONVENZIONE E/O DISTACCATO

Art. 17

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18

Telelavoro (lavoro a distanza)

- 1 I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 19

Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Eugenio Mazzocato

IL SEGRETARIO
f.to Dr Ugo Della Giacomina

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Li ... 21.12.2012

IL FUNZIONARIO INCARICATO



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. art. 134 del D.Lgs n° 267 del 18.08.2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, trascorsi 10 giorni dalla indicata data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo, è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell' art. 134 del D Lgs. n° 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to dott. Favaro
