

COMUNE DI PIANIGA

Provincia di Venezia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2014-2016

Sottoscritto in data 11/12/2014 (autorizzazione deliberazione G.C. n. 108 del 09/12/2014)

The image shows several handwritten signatures in black ink. The largest signature is 'Pantini' written in a cursive style. To its right are two more large signatures, one appearing to be 'M' and another 'Qu'. Below these, there are several smaller, more stylized signatures, including one that looks like 'B', another 'S', and a few others that are less legible.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art.3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art.4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art.5 - Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art.6 - Quantificazione delle risorse
- Art.7 - Strumenti di premialità

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

- Art.8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art.9 – Criteri generali

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

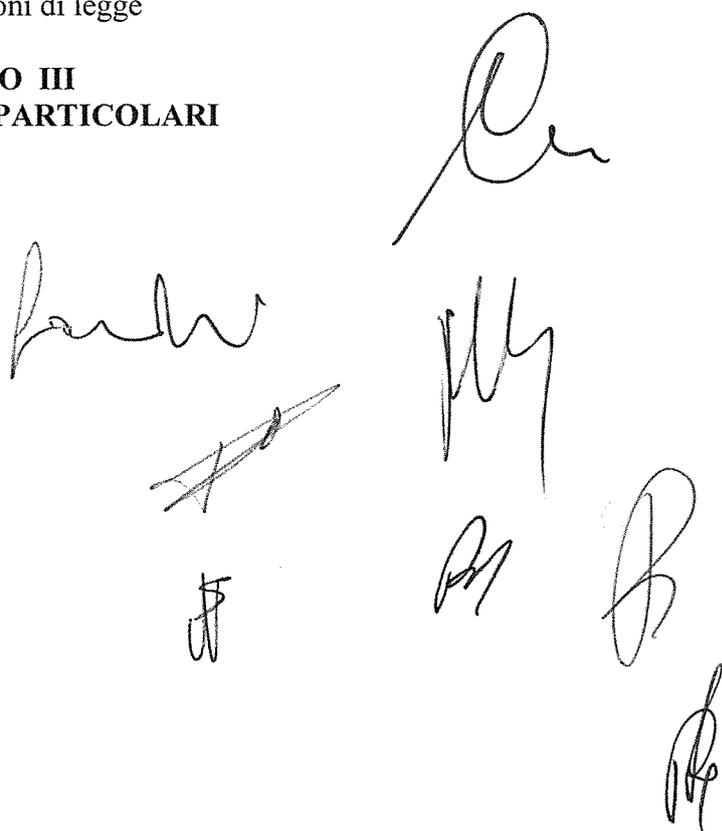
- Art.10 - Principi generali
- Art.11 - Indennità di rischio
- Art.12- Indennità di disagio
- Art.13 – Indennità maneggio valori
- Art.14 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art.15 – Indennità di turno

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art.16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art.17 – Personale comandato o distaccato
- Art.18 – Personale in gestione associata
- Art. 19 – Norma transitoria.



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 dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

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

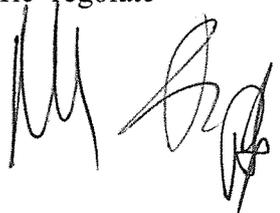
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno – ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1.1.2014.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art.3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art.4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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



Art.5 – Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali.

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi:

- a) Stato civile e servizio elettorale
- b) Igiene, sanità ed attività assistenziali
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica
- d) Servizio di Polizia Locale

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni:

- Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
- Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
- Assistenza, anche domiciliare per assicurare la tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e minori a carico dei servizi sociali
- Servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori
 - b. Attività di pronto intervento solo in caso di calamità naturali
 - c. Assistenza al servizio stradale in caso di sgombero da neve
- Attività di protezione civile e di pronto interventi.

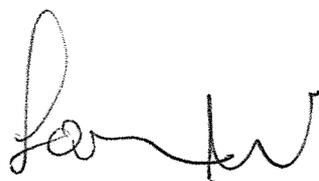
Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- Dal 10 al 20 agosto
- Dal 23 dicembre al 7 gennaio
- Nei giorni compresi tra il giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
- Due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia locale
- Nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, comunali, referendarie nazionali e locali.

In riferimento ai servizi essenziali indicati sono individuati i seguenti contingenti di personale:

SERVIZIO	PERSONE IN SERVIZIO
ANAGRAFE: STATO CIVILE	n. 1 dipendente da 2° giorno di sciopero
ANAGRAFE: SERVIZIO ELETTORALE	n. 1 dipendente
ASSISTENZA DOMICILIARE	n. 2 dipendenti
POLIZIA LOCALE	n. 1 persona per turno

In occasione della giornata di sciopero sono sospese le ferie e i permessi purché non programmati con debito anticipo e quantificabile in almeno una settimana.

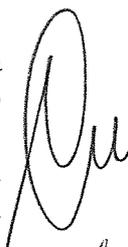


TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art.6 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni 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, o tramite Piano Esecutivo di Gestione 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 valutazione con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art.15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Tali risorse possono essere stanziate:
 - a) per l'attivazione di nuovi servizi
 - b) 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.
4. 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 possono essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto. Ai sensi del comma precedente si prescinde dall'elaborazione di uno specifico progetto qualora le risorse mirino a compensare il personale per prestazioni disagiate o per specifiche/particolari responsabilità.
 - 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.



5. La ricorrenza delle condizioni di cui alle lettere d), e), ed f) è da valutare con particolare rigore rispetto alla prima fattispecie di cui alla lett. a).
6. Le parti convengono che prima dell'inizio dell'esercizio finanziario vengano fissati uno o più incontri al fine di analizzare le prospettive del fondo del salario accessorio per il corrispondente anno; nel caso in cui il bilancio di previsione venga approvato in data successiva all'inizio dell'esercizio finanziario, le parti convengono che gli incontri siano fissati entro e non oltre 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e comunque non oltre il 30 giugno. Nelle more l'Ente è legittimato a richiedere ciascuna tipologia o modalità di prestazione cui l'accordo decentrato relativo all'ultima annualità abbia riconosciuto compensi.

Art.7 – 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. n. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art.9, comma 21, del D.L.78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente o riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo CAPO V)
 - d) i compensi diretti ad incentivare il miglioramento dei servizi di cui al precedente art. 5 comma 4 lett. a) a seguito di specifico progetto e relativa verifica di raggiungimento dei risultati.

CAPO II CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art.8- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato dall'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) 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 e 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;
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 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. Le risorse di cui al precedente art.6 comma 1 lett. a) sono annualmente ripartite per *budget* tra i vari servizi in cui è ripartita la struttura organizzativa del Comune, in rapporto al numero di lavoratori assegnati presso ciascun servizio, al loro regime orario (part time), e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni).
 4. Il fondo attribuito a ciascun servizio è ripartito tra i lavoratori dello stesso in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.
 5. Dà titolo alla partecipazione alla ripartizione del fondo produttività il conseguimento di una valutazione secondo i seguenti coefficienti e scaglioni:

<p><u>COEFFICIENTI:</u> Categoria A: 1.000 Categoria B: 1.125 Categoria C: 1.250 Categoria D: 1.500</p>

SCAGLIONI:

<p>Da 0 a 12 punti: 0; da 13 a 21 punti: 1/5; da 22 a 30 punti: 2/5; da 31 a 39 punti 3/5; da 40 a 48 punti 4/5; oltre i 49 punti: 5/5.</p>
--

6. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso per la produttività dovrà essere proporzionalmente adeguato.
7. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto:
 - a. In rapporto al regime orario del lavoratore;
 - b. Qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua in base alla presenza teorica legata all'orario settimanale di ciascun lavoratore (orario di lavoro su cinque o sei giorni lavorativi). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - congedo ordinario e i permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - congedo di maternità o paternità;
 - permessi in attuazione della Legge 104/1992;
 - Congedo straordinario retribuito - (D.Lgs 151/2001 art.42);
 - riposo compensativo ai sensi degli artt.24 comma 1 e 39 comma 3 del CCNL 14.09.2000.
8. Sono altresì esclusi dalla valutazione e ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per un periodo di due mesi.
9. Gli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi con il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale sono parte del processo di valutazione e sono preventivamente comunicati al lavoratore dal soggetto preposto alla valutazione e possono essere oggetto di verifica nel corso dell'anno.
10. Si conviene che nel mese di Luglio sarà erogata, al personale dipendente, una quota del fondo produttività, sottoscritto dalle parti, non superiore, per ciascun dipendente, al 50%

sulla base dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, certificata dai Responsabili dei Servizi. Tale quota sarà conguagliata in più o in meno in fase di erogazione del saldo;

11. I compensi a saldo saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.
12. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.9- Criteri Generali

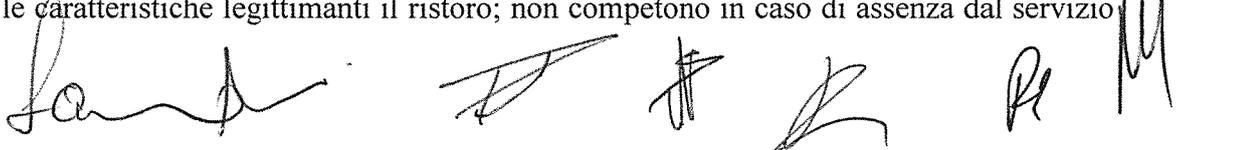
1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore:
 - di due anni per l'accesso alla seconda posizione economica
 - di tre anni per l'accesso alla terza posizione economica o successive
 - di quattro anni per l'accesso all'ultima posizione economica della categoria di appartenenza.
3. Fermo rimanendo il limite posto dallo stanziamento annualmente definito ai fini della progressione economica orizzontale, è condizione imprescindibile per accedere alla graduatoria avere consegnato una valutazione di merito non inferiore a 65/72.
4. Lo stanziamento annualmente destinato alle progressioni economiche orizzontali verrà ripartito tra le categorie in misura proporzionale ai dipendenti che hanno maturato il requisito previa applicazione dei seguenti coefficienti:

-cat.A e B	1,00
-cat.C	1,30
-cat.D	1,75
-cat.D <i>responsabili di servizio</i>	1,75
5. Affinchè sia possibile concorrere alla progressione è necessario che il lavoratore abbia prestato effettivo servizio per almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
6. 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.
7. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.
9. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.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.

CAPO IV - 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.

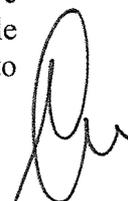
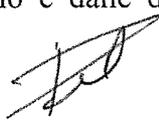
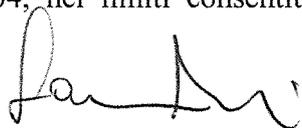
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari 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 annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art.11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art.37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in euro 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art.71, comma 1, del D.L.112/08 convertito in legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - personale operaio
 - messo comunale
 - personale necroforo seppellitore
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.12 – Indennità di disagio

1. Le indennità per attività svolte in condizioni di disagio, pericolo o potenzialmente dannose, competono ai seguenti lavoratori, negli importi a margine di ciascuna categoria indicati, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie di seguito previste :
 - a) personale diverso- indennità di chiamata finalizzata a garantire la sicurezza delle persone, degli edifici, degli impianti: euro 51,64 per ogni chiamata per diversa fattispecie. In occasione di emergenze collegate a neve o esondazioni l'indennità è unica anche per più interventi nell'arco della medesima giornata.
 - b) personale diverso in occasione di manifestazioni ricorrenti programmate dall'amministrazione, con ricorso all'utilizzo di orario diverso dall'ordinario, senza ricorso a prestazione di lavoro straordinario, per prestazioni lavorative effettuate dalle 22,00 alle 6,00 o in giornata festiva.
2. le indennità in oggetto competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.
3. Le indennità di cui alle lettere a), b), in quanto riferite ad ampliamento di servizi esistenti, potranno annualmente dare seguito a incremento delle risorse decentrate variabili, ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL del 01.04.99 e dell'art.31, comma 3, del CCNL del 22.01.04, nei limiti consentiti dal bilancio e dalle disposizioni di finanza pubblica. La



somma stanziata ed eventualmente non utilizzata costituirà economia per il bilancio dell'Ente.

4. di confermare un'indennità individuale annua di € 250,00, per l' esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, limitatamente a quelle figure inquadrato nella categoria B) con il profilo professionale di **necroforo/seppellitore**, nel rispetto della lettera e) comma 2 art. 17 CCNL 01/04/1999

5.L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio.

Art.13-Indennità maneggio valori

1. di fissare in € 1,55 giornaliera per l'espletamento delle mansioni, l'indennità del maneggio valori dando atto che la stessa sarà corrisposta solo all'economista comunale o suo sostituto.
2. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere del regime orario di lavoro dei percipienti.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene trimestralmente, a consuntivo.

Art. 14 Indennità per specifiche o particolari responsabilità

1. Il personale al quale attribuire i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 è individuato secondo moduli organizzativi interni.
2. di confermare in € 1.600,00 l'indennità da corrispondere per specifiche responsabilità intendendo per tali, i sostituti dei responsabili dei servizi, non titolari di posizione organizzativa, individuati nell'apposito atto formale del Sindaco;
3. Il pagamento di tali compensi è finanziato mediante risorse decentrate stabili; la parte pubblica avrà facoltà di integrare annualmente le risorse decentrate variabili nei limiti consentiti dal bilancio e dalle disposizioni di finanza pubblica.
4. Le indennità per compensare i soggetti muniti di deleghe alle funzioni di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale previste dall'art. 17 comma 2 lett.i)CCNL 1.4.99 sono determinate a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti per ogni delega in € 150,00 annui, nel limite massimo di € 300,00, così come dispone la lettera I) comma 2 dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, lettera aggiunta dell' art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004;
6. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate trimestralmente.

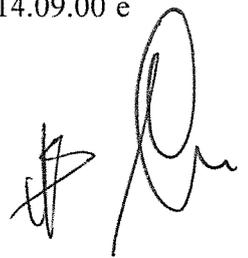
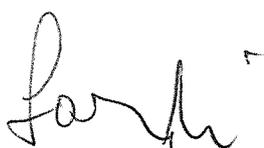
Art.15- indennità di turno

1. Le indennità di turno di cui all'art.17, comma 2, lett. d)del CCNL del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dell'art. 22 del CCNL del 14.09.00 e s.m.i. e sono corrisposte mensilmente.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.16- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.15 , comma 1, lett. D) 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.



**TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Art.17- Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 e 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.

Art.18 – 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.

Art.19 – Norma transitoria.

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01/01/2014. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportati nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

RSU : 

CGIC - FP B... B...
CSI FP Nello Simone




DICCAP - 
