Comune di Marciana Marina

Provincia di Livorno

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 117
SEDUTA DEL 18/10/2017

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DEFINITIVO PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE TRIENNIO 2017 - 2019.

L'anno duemiladiciassette e questo giorno diciotto del mese di Ottobre alle ore 13:45 nella residenza civica, si e' riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

All'appello risultano:

ALLORI GABRIELLA	Sindaco	Presente
MARTORELLA DONATELLA	Vice Sindaco	Presente
MARTINI GIOVANNI	Assessore	Presente

Totale Presenti : n. 3,
Totale Assenti : n. 0.

Partecipa in sostituzione del Segretario Comunale e con funzioni verbalizzanti la Dott.ssa MARTORELLA Donatella.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Signora Gabriella Allori - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Segretario Comunale, in quanto destinataria dell'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo definitivo per il riparto delle risorse decentrate, si assenta dalla sede di riunione e le relative funzioni di verbalizzazione vengono assunte dal Vice Sindaco, Dott.ssa Donatella Martorella.

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE ACCORDO DEFINITIVO PER IL RIPARTO RISORSE DECENTRATE TRIENNIO 2017 – 2019.

Premesso che si sono tenute in data 6/04/2017 e 11/10/2017 riunioni tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le OO.SS. – R.S.U. per siglare una ipotesi di preintesa in relazione al riparto risorse decentrate triennio 2017 -2019 (in atti);

Dato atto che, a seguito di dette riunioni, in data 11/10 u.s. si è raggiunta e sottoscritta uno schema di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anni 2017 - 2019;

Ritenuto, pertanto, di autorizzare la sottoscrizione da parte della Delegazione trattante di parte pubblica di detto accordo, riconoscendolo conforme agli indirizzi dell' Amministrazione;

Dato atto che in appositi capitoli del bilancio 2017 sono state allocate le somme come sopra individuate pari ad € 53.979,28 da impegnare per le finalità sopra indicate compreso il finanziamento del fondo straordinari;

Visto i pareri favorevoli di regolarità tecnica resi dal Segretario Comunale e dal Responsabile del Servizio interessato, nonché il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Contabile;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Per quanto espresso in premessa e qui interamente richiamato:

1) - Di recepire e far propria la premessa in narrativa;

2) - Di dare atto che lo schema di contratto collettivo decentrato integrativo risponde agli indirizzi di questa amministrazione;

3) - Di autorizzare, stante quanto sopra e stante l'approvazione la sottoscrizione da parte della Delegazione trattante di parte pubblica del C.C.D.I. per l'anno 2017 - 2019, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 11/10 u.s. con la Delegazione di parte sindacale;

4) - Di dare atto che gli oneri derivanti dall'applicazione del C.C.D.I. trovano copertura in appositi stanziamenti del bilancio di previsione 2017;

5) - Di dare mandato al Responsabile di Area affinché proceda con gli adempimenti di competenza;

6) - Di trasmettere alle OO.SS. copia del presente provvedimento;

7) - Di comunicare il presente atto ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, unitamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune di Marciana Marina.

e con separata votazione favorevole unanime, espressa per alzata di mano,

8) - Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000.

COMUNE DI MARCIANA MARINA

PROVINCIA DI LIVORNO

(Allegato alla Delibera n. 117 del 18-10-2017)

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE ACCORDO DEFINITIVO PER IL RIPARTO RISORSE DECENTRATE TRIENNIO 2017 – 2019.

* * * * * * * *

PARERI AI SENSI ART. 49, 1° COMMA, T.U.E.L. D.LEG.VO 18.8.2000, n. 267

* * * * *

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere favorevole,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Francesca Barberi Grandanisa

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE
Rag. Daniele Segnini

Marciana Marina 18-10-2017

COMUNE DI MARCIANA MARINA - Prov. di Livorno -

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto con parere favorevole.

Marciana Marina, 18-10-2017

COMUNE DI MARCIANA MARINA - Prov. di Livorno -

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE
Rag. Daniele Segnini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017-2019

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO 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
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ
Art. 5 Quantificazione delle risorse
Art. 6 Strumenti di premialità
CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 8 Risorse destinate ad incentivare la performance individuale ed il miglioramento dei servizi
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 RESPONSABILITÀ
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 per particolari responsabilità
CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 16.1 Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999
Art. 16.2 Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999
Art. 16.3 Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del DL 98/2011
CAPO VI - PREMIO DI EFFICIENZA
Art. 17 Disciplina del premio di efficienza
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
Art. 18 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
Art. 19 Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 20 Telelavoro (Lavoro a distanza)
Art. 21 Personale comandato o distaccato
Art. 22 Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
   - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 29/10/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
   - Regolamento disciplinante il sistema di premialità, "Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 27/09/2017;
   - 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. 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 e con contratto ex art. 110 TUEL quale Posizione Organizzativa.

2. Esso ha validità triennale, e in ogni caso prorogabile fino alla data della stipula del nuovo CCNL nazionale ed i suoi effetti decorrono dalla data della stipula.
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 di norma con cadenza annuale.
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 *20* 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; 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 *20* 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 dell'Amministrazione previa concertazione con la RSU e le OO.SS..

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia.
3. 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 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.

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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance 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 previsti dalla normativa vigente pro tempore;
   c. 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;
   d. 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" (si veda successivo Capo V); 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 (nel Regolamento disciplinante la premialità), 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 contrattuali 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*); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – "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 misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
   e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f. il sistema di misurazione e valutazione della performance, articolato in Performance di Ente, organizzativa e individuale, è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

   Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, i fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano delle Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

   Le parti stabiliscono inoltre che le procedure per l'erogazione del premio incentivante la produttività devono concludersi, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a cui si riferisce la valutazione ed il relativo compenso, da erogarsi negli stipendi del medesimo mese.

Art.8 - Risorse destinate ad incentivare la performance individuale ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla performance e al miglioramento dei servizi vengono attribuite ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi agli stessi assegnati e indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio (Piano dettagliato degli obiettivi) del Piano Esecutivo di Gestione.
2. Nell'ambito degli obiettivi e delle risorse attribuite a ciascun settore, ciascun responsabile, individuerà su ogni obiettivo il gruppo di attività, avendo cura di coinvolgere tutti i dipendenti. Informerà tutti i dipendenti assegnati alla struttura sugli obiettivi, concordando gli elementi di organizzazione utili al raggiungimento degli stessi.
3. La misurazione degli apporti individuali avverrà utilizzando le schede di valutazione allegate al Regolamento vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance " e con le modalità ivi indicate. Ogni Responsabile provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore. Il dipendente alla fine del processo di valutazione dovrà siglare la scheda per presa visione e concordare sulla valutazione oppure avanzare formale ricorso all'O.I.V..

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 dalle norme in vigore.
2. I Funzionari titolari di PO, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.

   Le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli.

   Nella selezione per il riconoscimento della progressione economica dei dipendenti si dovrà tenere conto di eventuali disservizi e delle eventuali sanzioni disciplinari comminate, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

   Della possibilità di progressione orizzontale, collegata alla Performance, sarà preventivamente informato il personale interessato.

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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di PO.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo l'effettivo svolgimento di più attività da parte dello stesso soggetto.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Funzionario titolare di PO.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 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 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art.9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
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; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   - 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 del

Funzionario di PO all'interno delle risorse destinate a tale istituto che devono essere oggetto di confronto con la RSU e le OO.SS. in fase di accordo sull'utilizzo del fondo produttività.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Il competente Funzionario titolare di PO effettua il monitoraggio costante sui presupposti di maturazione della presente indennità al personale assegnato e segnala tempestivamente all'ufficio personale eventuali modifiche, nuove assegnazioni e decadimenti delle indennità.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00 e comunque non superiore a € 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di PO all'interno delle risorse destinate a tale istituto che devono essere oggetto di confronto con le RSU e le OO.SS. in fase di accordo sull'utilizzo del fondo produttività.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Il competente Funzionario titolare di PO effettua il monitoraggio costante sui presupposti di maturazione della presente indennità al personale assegnato e segnala tempestivamente all'ufficio personale eventuali modifiche, nuove assegnazioni e decadimenti delle indennità nel rispetto tuttavia delle quote previste in sede di programmazione annuale;

Art. 13 – 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 dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
   Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) tale indennità viene fissata in € 1,54 al giorno per l'Economo Comunale e per gli agenti contabili che maneggiano denaro per importi superiori a € 5.000,00 annuali e in € 1,00 al giorno per gli agenti contabili che maneggiano denaro per importi da € 1.500,00 a € 5.000,00 annuali, mentre viene riconosciuto un compenso € 0.52 al giorno per i cassieri nominati che maneggiano denaro per importi superiori a € 1.500,00 annuali.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Il competente Dirigente/Responsabile titolare di PO effettua il monitoraggio costante sui presupposti di maturazione della presente indennità al personale assegnato e segnala tempestivamente all'ufficio personale eventuali modifiche, nuove assegnazioni e decadimenti delle indennità nel rispetto tuttavia delle quote previste in sede di programmazione annuale.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
   a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
   b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
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) all'interno delle risorse destinate a tale istituto che devono essere contrattate annualmente con la RSU e le OO.SS. in fase di accordo sull'utilizzo del fondo produttività); non compete ai Funzionari titolare di PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette, nonché agli altri funzionari titolari delle indennità di cui al successivo Art. 15;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   – € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
   – € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
   – € _____ agli Ufficiali Elettorali
   – € 300,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionari titolare di PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna

delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili, neanche con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente; esse sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Il competente Funzionario titolare di PO effettua il monitoraggio costante sui presupposti di maturazione della presente indennità al personale assegnato e segnala tempestivamente all'ufficio personale eventuali modifiche, nuove assegnazioni e decadimenti delle indennità nel rispetto tuttavia delle quote previste in sede di programmazione annuale.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Funzionari titolare di PO, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa), all'interno delle risorse destinate a tale istituto che devono essere contrattate annualmente con la RSU e le OO.SS. in fase di accordo sull'utilizzo del fondo produttività
2. Il compenso riconosciuto è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti stabiliscono la eventuale possibilità di individuare un importo complessivo a livello di ente destinato eventualmente a finanziare le indennità per particolari responsabilità.
   La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto della somma come sopra eventualmente destinata tra i vari Funzionari titolare di PO sulla base dell'assegnazione di quote riferite a ciascun Servizio di competenza, come indicato nella Pianta Organica e precisamente l'attuale allegato C al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, preventivamente pesato dall'Od.V.
   Ogni Funzionario titolare di PO pertanto potrà avere assegnate delle risorse e nell'ambito della propria autonomia organizzativa e nel rispetto del presente contratto potrà individuare le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità assegnando loro l'eventuale compenso.

4. Le fattispecie alle quali i Funzionari titolare di PO dovranno fare riferimento sono le seguenti:
   a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
      1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
      2. Responsabilità operativa in relazione agli obbiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
      3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o ufficio di appartenenza.
   b) Responsabilità gestionale, ed in particolare:
      1. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
      2. Responsabilità di realizzazione piani di attività.
   c) Responsabilità professionale, ed in particolare:
      1. Responsabilità di sistemi relazionali e di processi complessi che competono ad Aree diverse e servizi diversi;

5. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 1.500,00 per le categorie B1 – B3 di € 2.000,00 per le categorie C e D atti non aventi rilevanza esterna € 2.000,00 categoria C e D per atti con rilevanza esterna € 2.500,00 annuali, è determinato, sulla base delle risorse assegnate, dal competente Funzionario titolare di PO applicando i criteri sopraindicati.
   Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Il competente Funzionario titolare di PO effettua il monitoraggio costante sui presupposti di maturazione della presente indennità al personale assegnato e segnala tempestivamente all'ufficio personale eventuali modifiche, nuove assegnazioni e decadimenti delle indennità nel rispetto tuttavia delle quote previste in sede di programmazione annuale.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili. L'erogazione delle stesse avviene a fine anno relativamente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Per le figure di cuoco ed elettricista il pagamento avverrà mensilmente.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 – Compensi di cui all'art.15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono 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 relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile titolare di PO del settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.2 – Compensi di cui all'art.15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
   - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
   - incentivi di cui all'art. 113 del D.les. 50/2016; (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
   - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p del 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 relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile titolare di PO del settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

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 parziale

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

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 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. 19 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
   - addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro;
   - il personale dell'Area di Vigilanza qualora ne ricorrano le condizioni per motivi di estrema gravità o in caso di calamità.

Per la delegazione di parte pubblica:

_____ (Presidente)

_____ (Membro)

_____ (Membro)

Per la delegazione di parte sindacale:

_____ (CISL)

_____ (CGIL)

_____ (RSU)

_____ (RSU)

_____ (RSU)

MARCIANA MARINA, _____

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Gabriella Allori

IL VERBALIZZANTE
F.to Dott.ssa Donatella MARTORELLA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Ai sensi del D.P.R. 445/2000 attesto che il documento che precede è copia conforme all'originale depositato presso l'Ufficio Segreteria.

Marciana Marina, 25 OTT 2017 IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dott.ssa Antonella Adriani

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69), in data 25 OTT 2017 per rimanervi per 15 giorni consecutivi e contestualmente è stata comunicata ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. D.Lgs. n. 267/2000).

Marciana Marina, 25 OTT 2017 IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dott.ssa Antonella Adriani

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La sottoscritta, visti gli atti d'ufficio;

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal ..... al .....ed è divenuta esecutiva il ....., decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000).

Marciana Marina, ... IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

La sottoscritta, visti gli atti d'ufficio;

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, c. 4 del T.U.E.L. D.lgs. n. 267/2000, pubblicata all'Albo Pretorio sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 25 OTT 2017.....

Marciana Marina, ...

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA