



Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 26/03/2013

L'anno 2013, il giorno 26 del mese di Marzo alle ore 10.00 presso il Comune di Casole d'Elsa, sono presenti:

Per la parte sindacale:

- F.P. C.G.I.L. – *Binarelli Luciano*
- C.I.S.L.F.P. – *Petreni Guido*
- R.S.U. interna – *Bortone Leonardo, Pietrucci Donatella, Baroncelli Adriano, Grassini Claudio*

Per la parte pubblica:

- *D.ssa Nuzzi Patrizia*
- *Dr. Parri Francesco*
- *Rag. Rocchigiani Tiziana*

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la sig.ra Biancucci Ketì.

La seduta si apre con l'approvazione del verbale della seduta precedente ovvero quello del 06/02/2013.

Successivamente la D.ssa Nuzzi in qualità di Presidente della delegazione trattante presenta il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Casole d'Elsa triennio normativo 2012-2014 e parte economica 2012, approvato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 27 del 22/03/2013.

Le parti prendono atto del testo presentato e decidono di sottoscriverlo.

Letto, approvato e sottoscritto

F.P. C.G.I.L. – *Binarelli Luciano*

C.I.S.L.F.P. – *Petreni Guido*

R.S.U. interna:

Bortone Leonardo

Pietrucci Donatella

Baroncelli Adriano

Claudio Grassini

Per la parte pubblica:



Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

Nuzzi Patrizia

Parri Francesco

Rocchigiani Tiziana

**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**
TRIENNIO NORMATIVO
2012 - 2014

AlunBacchi
R. Gemin
[Signature] [Signature] [Signature] 90

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

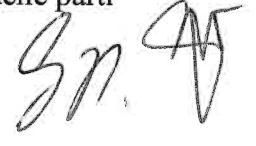
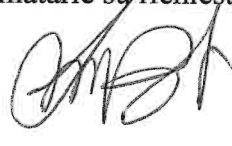
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n 230 del 28.12.2010, disciplinante, fra l'altro il sistema di premialità, e il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
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 - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2012 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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



Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:
 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

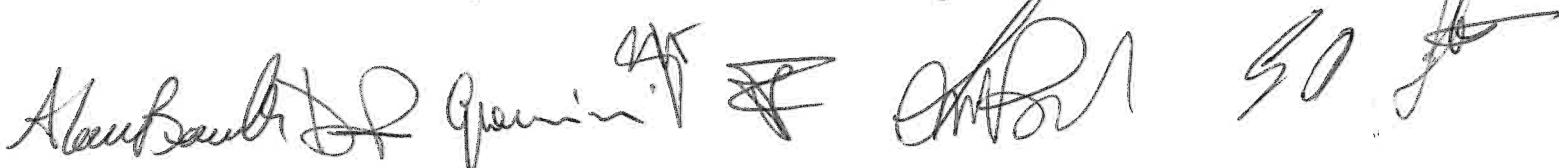
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

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

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante la premialità;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
 - c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
 - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;



- e) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) *fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" (già disciplinato dall'Ente con il "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante anche la premialità") - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 7 lettera f); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 (Piani di Razionalizzazione) - "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione 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;

Plu/

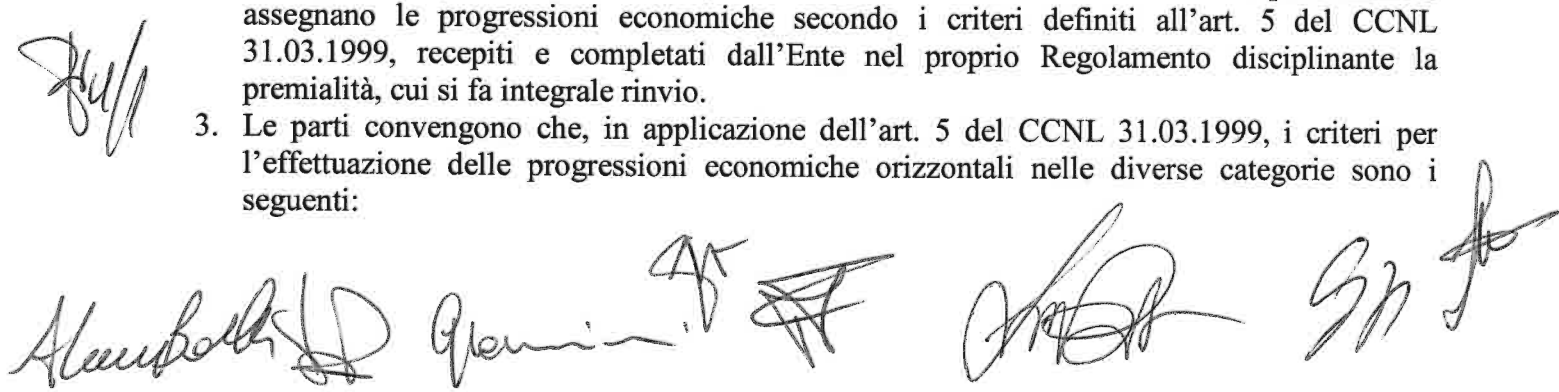
Alcubaudelli *SP* *Quarini* *SP* *SP* *SP* *SP*

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. Le risorse finanziarie di cui al punto 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
- a) Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
- indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
 - indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno ecc., indennità di reperibilità);
 - compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);
 - compensi legati all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della Categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale di cat. B, C o D attribuite con atto formale (art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004);
- b) Erogare compensi incentivanti:
- Erogazione dei compensi incentivanti finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - Erogazione di compensi incentivanti la produttività secondo la disciplina dell'art. 37 CCNL 22/01/2004.
4. Relativamente alla parte economica delle annualità 2012 e 2013 si dà atto che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al c. 3 lett. a) del presente articolo è quantificato in complessivi €104.274,79. Tale cifra, interamente finanziata con risorse stabili potrà variare nella destinazione, sempre all'interno delle voci previste, garantendo sempre e comunque l'informativa contrattualmente prevista, dando priorità al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche orizzontali.
5. Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti commi. L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia già applicati negli anni precedenti, a seguito di valutazione da parte dei Responsabili dei Servizi, secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 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. I Dirigenti/Responsabili in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:



A series of handwritten signatures in black ink, including names like 'Alamberti', 'Gemin', and others, positioned at the bottom of the document.

- a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
 - b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - c. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore al 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - d. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - e. le progressioni hanno decorrenza dal 1 giorno del mese successivo a quello di valutazione. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;
 - f. sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
4. I criteri di distribuzione delle suddette risorse ai singoli settori terranno conto del numero dei dipendenti di ciascuna categoria di appartenenza. Nello specifico le risorse destinate dalla contrattazione decentrata all'istituto delle progressioni orizzontali saranno ripartite matematicamente tra le varie categorie, garantendo la possibilità di almeno una progressione per ogni categoria. La cifra residuale sarà così ripartita:

Quota per categoria X = (Totale somme destinate alle P.E.O./ Numero totale dipendenti) x numero dipendenti cat X

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. Il valore della decurtazione giornaliera è data dal seguente valore (X):

$$X = (\text{Indennità mensile}) / 26$$
 (dove 26 indica il numero teorico delle giornate lavorative mensili)
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

Bruf

Alamberti *JP* *Qu...* *AV* *FF* *COMP* *SO* *St*

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. Non sono pertanto cumulabili, per le stesse motivazioni, tra di loro le indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, disagio, turno o di reperibilità
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.


Art. 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. 10 comma 8, si stabilisce che l'indennità di € 30,00 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Le parti individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e/o in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico e di animali, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
3. esercizio in via continuativa di prestazione lavorativa in condizioni emotivamente complesse caratterizzate dalla onerosità del rapporto con l'utenza appartenente a fasce deboli; Attività volte ad affrontare in tempi brevissimi bisogni/problemi ed a individuare le relative possibili soluzioni.

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

- Preparazione cibi (cuochi)
- Guida mezzi pesanti, scuolabus (autisti mezzi pesanti, macchine operatrici, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)
- Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti, idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)
- contatto diretto e continuativo con fasce deboli nell'ambito socio assistenziale.

4. L'indennità rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL, viene erogata ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente comma, indipendentemente dalla categoria di inquadramento.



5. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
6. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 - Indennità di disagio

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio" come in prosieguo inquadrate compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un'indennità specifica.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di naturale temporale e spaziale), ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari la cui individuazione è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

Si individuano quali fattori rilevanti di disagio la prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponda un intervento d'urgenza in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. Spetta per ogni prestazione richiesta, resa e certificata secondo le suddette caratteristiche un'indennità di disagio pari a 20 euro a prestazione con un max individuale di euro **360,00 annui**. La corresponsione di detta indennità sarà effettuata entro la mensilità successiva a quella di effettiva consegna della certificazione, all'ufficio ragioneria, da parte del responsabile interessato.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, turno o di reperibilità

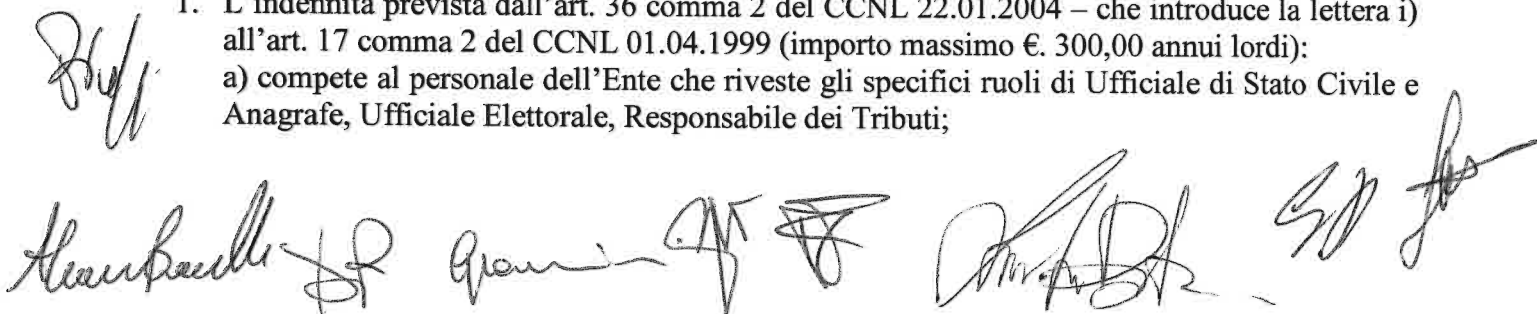
Art. 13 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di 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.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati superiore a (es. € 5.000,00) indennità € 1,55 giornaliera;
 - b) media mensile di valori maneggiati compresi tra (es. € 2.000,00) e (€ 5.000,00) indennità € 1,03 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati inferiore ad € (es. € 2.000,00) indennità € 0,52 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene sulla base del rendiconto dell'agente contabile entro le due mensilità successive alla maturazione.

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;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto ; non compete ai Dirigenti/Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono infine riassorbite dall'indennità di cui al successivo art. 15 se conferite per responsabilità ricomprendenti anche quelle di cui al punto 1.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- a) Coordinamento, non occasionale, di più attività e/o soggetti esterni ed interni sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione;
 - b) Responsabilità di procedimenti complessi e/o rilevanti e/o gestione di attività di particolare complessità tecnica;
 - c) Responsabilità con elevata autonomia operativa e/o gestione autonoma di sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli o regole predefinite;
 - d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - e) Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse;
3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa: ad ogni fattispecie di cui alle lettere del precedente è attribuito l'importo massimo di € 500,00.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o con contratto di formazione e lavoro

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 17 – Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire,

Bluf

Alessandro

Ami

[Signature]

[Signature]

[Signature]

dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

Art. 18 – Norma finale

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano, a fronte di modifiche normative che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI, a rivedere immediatamente l'applicazione degli istituti disciplinati dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti danno atto che, relativamente alla corresponsione della sola indennità di disagio, riferita all'anno 2012, vengono confermati gli importi e le modalità applicative di cui al precedente CCDI. Tale decisione, condivisa dalle parti, viene assunta sulla base del comportamento tenuto anche da tutti gli altri comuni della Valdelsa.

