A seguito della deliberazione della Giunta comunale n. 192 del 10 dicembre 2013, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata rilasciata l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla pre-intesa raggiunta in data 02 dicembre 2013 e della certificazione di regolarità in ordine alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio rilasciata dal Revisore Unico in data 09.12.2013, acclarata in pari data al n. 14110 del protocollo comunale, il giorno **DICIOTTO DICEMBRE 2013 (18.12.2013)**, alle ore 10,00, presso la Sala consiliare del Comune di San Giorgio in Bosco, convocati con nota del Sindaco del 16.12.2013, prot. n. 14469, si sono riuniti i signori:

- per la delegazione di parte pubblica:
  Campanella Maria Rosaria Segretario comunale Presidente

- per la delegazione sindacale:

  Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL-FP (De Paulis Manuela)

  Organizzazione Sindacale Territoriale CISL-FP (Abbiendi Paolo)

  Organizzazione Sindacale Territoriale UIL-FPL (Sanguin Roberto)

  R.S.U. : Zentile Guido, Martinello Franco, Vazzoler Laura, Stocco Raffaella

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il triennio 2013-2015.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle rsorse umane e della produttività valido per il triennio 2013-2015

PREMESSO che il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato ed 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 CC.CC.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'art. 2, commi 2 e 5, all'art. 7, comma 5, all'art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 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 per quanto previsto all'art. 16, all'art. 23 e all'art. 31;
- D.Lgs. n. 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 – sull'art. 19, sull'art. 31 e sull'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'art. 9, comma 1, 2-bis, 17 e 21;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione giuntale n. 176 del 6.12.2005, modificato con deliberazione giuntale n. 97 del 17.05.2011;
- Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 101 del 25.06.2013, esecutiva;
- C.C.N.L. 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;
- D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, recante il "*Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111*".

PREMESSO, altresì, che è stata adottata la deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 19.02.2013 avente per oggetto "Direttiva in materia di contrattazione decentrata integrativa anno 2013";

tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

TITOLO I – Disposizioni generali

Articolo 1
Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 5 del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificato dall'articolo 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, si applica a tutto il personale dipendente dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, incluso il personale comandato o distaccato.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente.
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.

Articolo 2
Normativa di riferimento

1. Le disposizioni in tema di contrattazione collettiva integrativa sono quelle previste dal D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009.
2. In particolare dall'art. 40, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono escluse dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 dello stesso decreto, quelle attinenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli art. 5, c. 2, 16 e 17 del medesimo decreto, la materia inerente al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 2, c. 1, lett. c), della Legge 23 ottobre 1992, n. 421.
3. La contrattazione collettiva nazionale determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono come previsto dall'art. 40, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, c. 3, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, fatto salvo quanto affermato con la circolare della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 che prevede: "*Altre norme del D.Lgs 150/2009 non risultano applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore. È il caso della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis art. 40 del DLgs. 165/2001)*".

TITOLO II – Servizi pubblici essenziali

Articolo 3
Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'articolo 2, comma 1, del C.C.N.Q. 19.09.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato articolo 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Articolo 4
Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, comma 2, del C.C.N.Q. 19.09.2002, inerenti i servizi pubblici essenziali individuati all'articolo 2, comma 1, dello stesso.

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
Stato civile e servizio elettorale	C Istruttore amministrativo o B Esecutore amministrativo	1
Servizi attinenti la gestione dell'ambiente e del territorio	D Istruttore direttivo (UTC) o C Istruttore tecnico o C Istruttore amministrativo o B3 Collaboratore operaio specializzato o B Esecutore operaio professionale	1

TITOLO III – Relazioni sindacali

Articolo 5
Relazioni sindacali

1. Le parti danno atto che, ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

Articolo 6
Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'articolo 9, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999. e precisamente:
   - le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
   - gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative.
2. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.
3. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata, l'ente individua i funzionari che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica,come previsto dall'art. 10 comma 1del C.C.N.L. 01.04.1999.
4. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
   - dalle R.S.U.;
   - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria, come previsto dall'art. 10 comma 2 del C.C.N.L. 01.04.1999.

Articolo 7
Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "*modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali*", è affidata alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U., le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'Ufficio Personale.
2. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

TITOLO IV – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Articolo 8
Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo complessiva viene adottata annualmente sia per la parte stabile che variabile, tenendo conto che la parte variabile è determinata su decisione dell'Amministrazione con proprio atto.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).

Articolo 9
Strumenti di premialità

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua 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'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009, istituto per il quale si applica comunque il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Titolo V relativo all'indennità di rischio, disagio, maneggio valori e per specifiche/particolari responsabilità) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, c. 1 lettere d) e k), del C.C.N.L. 01.04.1999 (si veda successivo Titolo VI).

Articolo 10
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da C.C.N.L. e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 9 "Strumenti di premialità" secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e dagli 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 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 quali-quantitativi conseguiti e comportamento professionale;
   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

TITOLO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Articolo 11
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.
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 Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio-Area (P.O.).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti di peculiare rilievo 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.
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 Responsabile del servizio-Area (P.O.).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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.

Articolo 12
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 C.C.N.L. (attualmente - art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 11, c. 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 articolo 11 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio-Area (P.O.).
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

Articolo 13
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 € 29,00. A specificazione di quanto previsto al precedente articolo 11, 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. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente articolo 11 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio-Area (P.O.).
3. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte dalle categorie A, B e C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno;
   - esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);
   - esposizione a situazioni di disagio connessi alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale);
   - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza;
   - esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, apparecchiature di utilizzo disagevole, quando non rientrino nelle situazioni di rischio;
   - esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. sostituzione personale.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

Articolo 14
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 C.C.N.L. 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 250,00 indennità €. 1,54 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad €. 250,00 indennità €. 1,00 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati è desunta da rendiconti annuali degli Agenti Contabili.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente a titolo di acconto sulla base dell'importo di € 1,00, salvo eventuale conguaglio entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Articolo 15
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, c. 2, del C.C.N.L. 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, c. 2, del C.C.N.L. 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 tributi;
   b) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili dei servizi-Aree (P.O.) che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
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 entrambe le deleghe complete;
   - €. 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile o di Anagrafe, con delega completa;
   - €. 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
   - €. 300,00 al Responsabili tributi.
4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di €. 300,00.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, c. 2 lett. f), C.C.N.L. 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate trimestralmente entro la mensilità successiva a ciascun trimestre. 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.

Art. 16
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 attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

2. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 400,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di 1 fattispecie di responsabilità	Fino a € 400,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	Fino a € 1.000,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	Fino a € 1.700,00
Presenza, nella posizione funzionale, di 4 fattispecie di responsabilità	Fino a € 2.000,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.
Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
Fatto salvo quanto precedentemente riportato all'art. 12 comma 7, le indennità per specificche responsabilità saranno revocate se nella scheda di valutazione, con riferimento all'esercizio precedente a quello a cui si riferisce l'indennità, il lavoratore abbia conseguito un punteggio non superiore a 0,60 e non sia in regola con il Piano di Formazione Individuale, fatta eccezione per la maternità obbligatoria e congedo parentale.

Articolo 17
Reperibilità

1. È istituito il servizio di pronta reperibilità coordinato dal responsabile del settore Tecnico e destinato al personale dell'ente.

2. Per servizio di reperibilità si intende l'obbligo del dipendente di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità, le eventuali chiamate del Responsabile del Settore Tecnico e di raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata.
3. Sono individuate le seguenti aree di pronto intervento:
   - interventi straordinari ripristino sicurezza infrastrutture comunali ed edifici comunali
   - emergenza neve/altri fenomeni naturali
4. I contingenti effettivi e i turni i reperibilità, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla, vengono stabiliti dal responsabile del Settore Tecnico assicurando la rotazione per un massimo di 6 periodi al mese, anche non continuativi, per ciascun dipendente.
5. Il servizio di reperibilità è remunerato, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 C.C.N.L. 05.10.2011, con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle norme contenute nel C.C.N.L. con riferimento a tale servizio.

TITOLO VI - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 18
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 15, c. 1, lett. k) 01.04.1999 "*specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*" sono le seguenti:
   - incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione, ai sensi dell'art. 92, c. 5 e 6, del D.Lgs. 12.04.2006, n. 163. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono oggetto di contrattazione decentrata;
   - compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI, ai sensi dell'art. 59, c. 1 lett. p), del D.Lgs. 15.12.1997, n. 446;
   - compensi ISTAT, di cui all'art. 14, c. 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.

TITOLO VII – Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Articolo 19
Piani di razionalizzazione

1. Le parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL. n. 98/2011, conv. in L. n. 111/2011, che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive ed effettive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

TITOLO VIII – Disposizione finale

Articolo 20
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Per le RSU e le organizzazioni sindacali

UIL-FPL

CISL FP

CISL -RSU

UIL - RSU

CGIL-RSU

ff CGIL

RSU - CISL