

## **COMUNE DI QUARTO D'ALTINO** **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –** **PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2013 – 2015**

---

### **TITOLO 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, 6, 7 comma 5, 9, 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, adottato con deliberazione di Giunta n.12 del 02.02.2012 n.113 del 13.12.2012;
  - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 12.09.2011;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

#### **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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto decentrato ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno 01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad

incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE DECENTRATE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse decentrate**

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, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle

prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, alle seguenti condizioni:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività; detti obiettivi devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) gli obiettivi di miglioramento devono tradursi in un effettivo miglioramento qualitativo – quantitativo dei servizi;
  - c) gli obiettivi non devono essere generici, ma tradursi in risultati concreti a cui siano correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
  - d) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - e) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - f) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - g) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
  - h) previsione che, in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. I Responsabili provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati;
5. I progetti da finanziare ai sensi e per gli effetti dell'art. 15, commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999, saranno individuati in sede di determinazione del fondo per le politiche di incentivazione della produttività individuale e collettiva, di norma entro 20 giorni dalla data di approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG).

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - d) accesso a percorsi di crescita professionale.

## 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 disponibili sono ripartite con apposito accordo, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art.6, nonché degli altri istituti contrattualmente previsti, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato dall'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) sistema di valutazione del personale basato sui seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza di verifiche e controlli sui sistemi di misurazione e valutazione, realizzati in particolare dagli Organismi di Valutazione;
  - f) attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente alla ripartizione e destinazione delle risorse si applicano i seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione adottato dall'Ente - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
  - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che di unità organizzativa, contributo al raggiungimento della performance di Ente, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, le fattispecie di assenza rilevanti al fine dell'attribuzione della quota di produttività secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
4. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. Il compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori

incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà una riduzione pari al 10% sull'importo eccedente i 2.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti. La somma derivante dalla riduzione applicata ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa confluirà nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del terzo comma dell'art. 10 del CCNL 31/03/1999 e quarto comma dell'art. 10 del CCNL del 22/01/2004.

6. I lavoratori che forniscono lavoro temporaneo (somministrati) partecipano alla corresponsione dei compensi per produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi tre mesi di servizio continuativo.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal Sistema di valutazione applicato nell'Ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.
4. Fermo il requisito dell'assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni precedenti per il primo passaggio e nell'anno oggetto di valutazione per i passaggi successivi, il criterio per l'ordine di preferenza al fine del passaggio economico è il migliore punteggio alla voce competenze per i dipendenti ed alla voce valutazione del contributo individuale alla struttura organizzativa per i titolari di posizione organizzativa.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

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

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro che legittimano 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; la corresponsione delle indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio ed in particolare trova

applicazione la decurtazione di cui all'art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di posizione organizzativa (di seguito individuati come Responsabili).
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, sarà comunicato a cura del competente Responsabile.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **Art. 10 – 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 (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi.
2. Si individuano le seguenti condizioni di lavoro cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
  - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
  - esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli e loro derivati;
  - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. La corresponsione dell'indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio; pertanto interviene la revoca, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose così come l'importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato sia assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc.) Non sono oggetto di decurtazione dell'indennità le giornate di riposo compensativo a fronte di maggiori prestazioni effettuate nel periodo temporale precedente.
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 del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art.11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'articolazione ordinaria di lavoro su fasce orarie giornaliere con un intervallo superiore a tre ore, compete un'indennità mensile quantificata in € 15,50 lordi.
2. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa ed è incompatibile con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il

periodo di svolgimento delle prestazioni disagiate e quindi in relazione all'effettiva presenza in servizio.

3. 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 del diritto.

#### **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricati, 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 fino a € 800,00 indennità giornaliera di € 0,52 lordi;
  - b) media mensile di valori maneggiati fino a € 1.500,00 indennità giornaliera di € 1,03 lordi;
  - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.500,00: indennità giornaliera di € 1,55 lordi.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

#### **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l) ccnl 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999:
  - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di:
    - Ufficiale di Anagrafe: stabilita nell'importo di € 200,00 annui lordi;
    - Ufficiale di Stato Civile: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi;
    - Ufficiale Elettorale: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi,
    - Responsabile dei Tributi: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi;
  - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e all'unità addetta ai servizi di protezione civile stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) ccnl 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere **preventivo e scritto**, adeguatamente motivato e verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che ne hanno determinato l'attribuzione.
- in che* **B** 2. L'indennità è corrisposta al personale di categoria D e C che sia stato nominato, nel rispetto delle mansioni esigibili della categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di processi lavorativi complessi o comunque caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e/o da una pluralità di soggetti interessati. L'importo delle singole indennità è fissato nei limiti delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata su base annua, secondo il metodo proporzionale ed i seguenti criteri: complessità dei progetti/obiettivi e processi di lavoro gestiti, fino a 20 punti; varietà e diversità dei progetti/obiettivi, dei processi di lavoro e degli uffici interessati, fino a 20 punti; complessità delle relazioni verso l'esterno o verso l'interno, fino a 20 punti; **grado di responsabilità amministrativo/contabile**: fino a 20 punti.
3. L'importo della **possibile** indennità è determinato dal Responsabile, sentita la Conferenza di servizio, **tra un minimo di € 1000,00 per le categorie D, un minimo di € 500,00 per le categorie C ed un massimo di € 2500,00 compatibilmente alle risorse destinate in sede di contrattazione decentrate.**
4. L'indennità e' altresì corrisposta fino ad un massimo di € 1000,00 annui lordi al personale operaio con funzione di coordinamento della squadra composta dal personale dipendente e dagli altri lavoratori in servizio presso il Servizio Tecnico con mansione di esecutori e per le funzioni di controllo delle modalità di esecuzione e di verifica dei risultati attesi dei servizi e dei lavori di manutenzione di tipo ordinario.
5. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica ~~il~~ ~~criterio della~~ ~~prevalenza della~~ ~~funzione~~ ~~esercitata.~~
6. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

*forse = presenza*

**CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti da specifici regolamenti vigenti nell'Ente.



2. La retribuzione di risultato che spetta ai dipendenti titolari di posizione organizzativa risulta decurtata ai sensi art. 7, comma 5, in presenza del diritto a percepire compensi di natura professionale, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Ente in controversie giurisdizionali civili, amministrative o tributarie, patrocinata dall'incaricato dell'ufficio affari legali. I compensi vengono determinati facendo riferimento alle tariffe professionali forensi vigenti.
3. L'ammontare dei compensi professionali, comprensivi di CPDEL e INAIL a carico dell'Ente, spettano fino al massimo del 100% del trattamento economico complessivo (stipendio base, progressione orizzontale, retribuzione di posizione se spettante, differenza IIS non riassorbibile, indennità di comparto, anzianità economica, indennità di vacanza, tredicesima mensilità), secondo la formula: trattamento economico annuo x coefficiente/(1 + aliquota CPDEL + aliquota INAIL).

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 16 – Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia adottando le misure per poter valutare risultati e prestazione in modo coerente con la metodologia.

#### **Art. 17 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato o utilizzato a part time presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

#### **Art. 18 – Personale in gestione associata**

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

#### **Art. 19 – Servizio sostitutivo di mensa**

1. Ad ogni lavoratore spetta il servizio sostitutivo di mensa nel numero nei giorni di rientro pomeridiano o quando risulti necessaria la prestazione lavorativa per un minimo di due ore successive o precedenti alla fruizione della pausa pranzo. In quest'ultimo caso si concorda che l'art. 13 comma 1 del C.C.N.L. 09.05.2006 verrà applicato al personale rientrante nelle seguenti aree: area vigilanza, area manutentiva ed attività della biblioteca.

1992-1993  
1993-1994  
1994-1995

1992-1993  
1993-1994  
1994-1995