COMUNE DI Marcedusa

PROV. DI CATANZARO

~~IPOTES~~I COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2015

L'anno **2015**, il mese di Giugno, il giorno Sedici, alle ore 16,00, nei locali della sede del Comune di Marcedusa, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno **2015**.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Domenico Bevilacqua

Componente: Nicola Garrubba

Carmine Abbruzzese

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Giuseppe Mazzone,
Domenico Scalotti,
Mario Cerminara,
__________,

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Salvatore Scicchitano
FPS – CISL Tommaso Scozzafava
U.I.L. F.P.L. __________,
CSA __________,
DICCAP __________,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCDI quadriennio normativo 2006/2009;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1/04/1999 e ss. mm. e ii., si deve procedere alla stipula del CCDI, parte economica e normativa anno **2015**;

VISTO il CCNL – Comparto Regioni e Autonomie Locali del personale dipendente non dirigente – biennio economico 2008/2009 -, sottoscritto in via definitiva in data 31/07/2009;

VISTO l'allegato n. 1 denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 201__* " che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina n. 18 del 11.05.15;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell' 1/04/1999 e ss.mm. e ii., **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica **anno 201__**, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.99, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/**2015** e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che risultino incompatibili con il presente CCDI .
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
   a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità categoria A;**
   b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
   c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; **n. 1 unità: categoria D/C;**

d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; n._1_ unità;

e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. _1_ unità categoria _B_**;.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obbiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative è finanziarie.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

Art. 4
Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art. 5
Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nelle presente Contratto Decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Dirigente che le ha autorizzate.

Art. 6
Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro – correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 7

Formazione e aggiornamento del personale

1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale , compreso quello in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

Art. 8

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Settore / Servizio ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget ai Settori, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 9

Banca delle ore

1. Presso il Settore del Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente/Responsabile Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 10

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra

uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato "_1_" e quantificate in €** 65.735,77.
2. Le risorse finanziarie, indicate **nell'allegato "_1_"**, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, corrispondenti ad € 26911,70 già decurtate delle somme destinate per:
    a. progressioni economiche;
    b. indennità di comparto;
    c. ________________

   saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali.
4. Per **l'anno 2015**, le risorse decentrate (art. 15 del CCNL 1/04/1999, art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 e art. 4 CCNL 31/07/2009), sono quelle indicate **nell'allegato _"1"_ e richiamate nel comma 1**, per come determinate e quantificate dall'Amministrazione Comunale.
5. Per **l'anno 2015** le risorse di cui al comma 4, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
6. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

Art. 12
Risorse per compensare la performance individuale e organizzativa

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate **in €** 5706,76, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance individuale e organizzativa e sono ripartite in base al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato tenendo conto della categoria contrattuale posseduta e del punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione (Allegato n° ___)/ Tabella "C" secondo i seguenti riferimenti:
    Categoria D: valore 1,50______
    Categoria C: valore 1,30______
    Categoria B: valore 1,20______
    Categoria A: valore 1,00______
3. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, e viene trasmessa al Responsabile del Settore Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione. Il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a

modificare la valutazione precedentemente assegnata. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

5. L'importo massimo da erogare per tale istituto non può superare, in ogni caso, l'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle P.O.;
6. Qualora il dipendente, per la partecipazione a progetti-obiettivo finanziati con fondi comunitari o statali, ovvero per compensi professionali ex art. 92 D. Lgs. 163/2006, per compensi legali ex art. 27 CCNL 1.4.99, per compensi previsti dall'art. 15, co 1, lett. K CCNL 1.4.99, raggiunga la quota massima erogabile di cui al comma 5, le somme relative alla produttività vengono ripartite nei budget di tutti i servizi con i criteri di cui al comma 1.
7. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

Art. 13
Risorse finalizzate a progetti-obiettivo

1. Una quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € 16.000,00 (risorse variabili) è finalizzata a progetti obiettivo che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Ai progetti obiettivo, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati dagli stessi progetti.
3. Le attività progettuali sono remunerate a consuntivo ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile del progetto.

Art. 14
Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) e delle Alte Professionalità (A.P.) si rinvia alle vigenti, specifiche disposizioni contrattuali.

Art. 15
Progressione economica orizzontale

1. Tale istituto per l'anno 2015 non viene finanziato, conseguentemente è applicato a costo zero ai sensi della vigente normativa legislativa in materia, la quale prevede una ipotesi applicativa della PEO esclusivamente in termini giuridici.
2. Per tale istituto è garantita una adeguata procedura di valutazione della performance lavorativa di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO esclusivamente giuridica, a carattere selettivo, proporzionata alle singole categorie, è rapportata ad una quota di personale pari al ___% dei dipendenti ammissibili a valutazione. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio.
3. La valutazione compete al Responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione (allegato n. ___).
4. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Art. 16
Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente, in relazione all'effettiva esposizione al rischio, al personale appartenente alle categorie A, B o C che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua

e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale tramite uso *di attrezzature e strumenti di lavoro manuali o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, assistenza tumulazione ed estumulazione salme.*

2. Tale indennità, che non è cumulabile con l'indennità di disagio, certificata dal Responsabile del Servizio della struttura interessata, compete per le sole giornate di effettiva esposizione a rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile, nella misura di € 30,00.
3. Tale indennità, interesserà il personale dipendente appartenente alle seguenti categorie:
   -N. __________cat. A
   -N.__________ cat. B CAT. LAVORATORI ESTERNI
   -N. __________cat. C
4.
5. Le risorse destinate per **l'anno 2015** al finanziamento dell'indennità di rischio sono pari ad € 1485,03 **,00.**

Art. 17
Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
2. *Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle attività lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare.*
3. L'indennità di disagio, che non è cumulabile con l'indennità di rischio, è corrisposta unicamente al personale che svolge effettivamente, in modo diretto e continuativo, attività lavorative corrispondenti a quelle descritte al comma 1.
4. Tale indennità, certificata dal Responsabile della struttura interessata, remunerando una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi precedenti, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € 30,00 mensili lorde/massimo € ______giornalieri in base alla effettiva presenza in servizio, al personale dipendente appartenente alle seguenti categorie:
   -N. ____2____cat. A SERV. SCUOLABUS
   -N.____1____ cat. B
   -N. __________cat. C
5. Le risorse destinate **per l'anno 2015** al finanziamento dell'indennità di disagio sono pari ad € 980 **,00.**

Art. 18
Indennità di Responsabilità

1. L'indennità di responsabilità compensa l'eventuale ed effettivo esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006. L'attribuzione delle specifiche funzioni di responsabilità deve risultare da preventivo formale provvedimento del Responsabile della struttura al quale spetta anche la liquidazione del relativo compenso.
2. E' istituita l'indennità di responsabilità in favore del personale di categoria B, C e D formalmente investito delle funzioni specificate dal comma 2 dell'art. 36 del CCNL 2004. L'attribuzione di tali specifiche funzioni deve risultare da preventivo formale provvedimento del dirigente al quale spetta anche provvedere alla liquidazione del relativo compenso che non è cumulabile con l'indennità di responsabilità di cui al precedente comma 1 ed è corrisposto in ragione dell'effettivo esercizio di tali specifiche funzioni.

3. **Per l'anno 2015** l'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:
    1. personale responsabile di ufficio: N. 1- € 1150,00 ~~cad.~~;
    2. personale responsabile di più procedimenti complessi: N. 2 -€ 950,00 cad.;
    3. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N. 3 -€ 650,00 cad.-
4. **Per l'anno 201__**, l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004, è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di € ______,00.
5. Per quanto attiene ai messi notificatori, le parti concordano che ad essi spetta la quota del 50% dei rimborsi effettuati all'Ente, da enti e soggetti terzi, per spese di notifica (spese non gravanti sul fondo risorse) .
6. Le risorse destinate **per l'anno 2015** al finanziamento dell'indennità di specifica responsabilità di cui al comma 1 sono pari ad € 5800,**00**, mentre quelle destinate al finanziamento dell'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 sono pari ad € ______,**00.**

+ N° 1 RESP. PROCEDIMENTO SINDACO € 800,00

Art. 19

Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 14/09/2000, l'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionale, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

    -turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;

    -turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;

    -turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c del CCNL 14/09/2000;
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Essa viene corrisposta previa attestazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.
8. Le risorse per la remunerazione della indennità di turno sono quantificate in € ________,**00.**

Art. 20

Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art.. 23 del CCNL 14/09/2000 nell'Ente è istituito il servizio di reperibilità per i servizi di pronto intervento di competenza dei seguenti settori:

____

N° 2 STATO CIVILE + N° 1 SERVIZIO CIMITERIALE

Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. La remunerazione è raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il dipendente in reperibilità, a chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nel tempo massimo di 30 minuti. In caso di indisposizione o per altri motivi che non permettono la disponibilità del dipendente interessato al pronto intervento, la prevista indennità di reperibilità non è corrisposta. In caso di assenza dal servizio, l'indennità di reperibilità non è dovuta.
3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata. Qualora la pronta reperibilità coincide con la domenica o comunque con un giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. L'indennità di reperibilità viene corrisposta previa attestazione del Responsabile con conseguente carico di responsabilità.;
5. Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 830**,00.**

Art. 21
Indennità maneggio valori

1. L'indennità giornaliera per maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa ad un servizio che comporta l'effettivo e diretto maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse al pagamento. Ai fini di tale indennità, sono da ritenersi valori:
   a. buoni o mandati di prelevamento contanti,
   b. assegni circolari depositati per procedure di gara,
   c. buoni pasto, marche da bollo, francobolli, marche interne di riscossione diritti di segreteria.
2. Non compete al personale cui è conferita la gestione amministrativa e contabile del servizio di appartenenza, che ha la sola responsabilità giuridica della riscossione o dei pagamenti e non anche il maneggio valori.
3. L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, è stabilita nella seguente misura:

Maneggio mensile valori		Importo giornaliero indennità Euro
da Euro	ad Euro	
€		€ 0,52
	€	€ 0,77
oltre €	/	€ 0,93

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile del Settore con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione, comunque, dei periodi di assenza per qualunque motivo.
5. Le risorse per la remunerazione della indennità di maneggio valori sono quantificate in € ______**,00.**

Art. 22
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € _______,**00.**

Art. 23

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da particolari norme di legge

1. Ai professionisti legali, formalmente individuati, tra il personale di categoria D/D3, in possesso dei requisiti per l'esercizio della professione di Avvocato, si applica la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 14.9.2000. In particolare, a tali figure viene riconosciuto un compenso professionale limitatamente al caso di sentenze favorevoli all'Ente. Tale compenso, da intendersi al lordo di oneri riflessi a carico dell'Ente, come previsto dalle vigenti norme in materia, è calcolato applicando i criteri e principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933, n. 1578 ed al relativo regolamento approvato con **delibera di G.C. n. ____ del ____________.**
2. Le modalità di liquidazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett.g), del CCNL 01.04.1999 sono regolate dalle normative comunitarie, statali e regionali di riferimento.
3. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro.

LE PARTI CONCORDANO NEL RIVEDERE IL PRESENTE CCDI QUALORA NORME NAZIONALI DOVESSERO MUTARE IL QUADRO NORMATIVO ED ECONOMICO (RINNOVO CCNL) —