



**COMUNE DI SAN PIETRO DI CARIDA'**

*(Provincia di Reggio Calabria)*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI**

**SAN PIETRO DI CARIDA' PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

**PARTE ECONOMICA 2013**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI  
SAN PIETRO DI CARIDA' PER IL TRIENNIO 2013 – 2015  
PARTE ECONOMICA 2013**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- ❖ D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- ❖ D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- ❖ D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- ❖ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- ❖ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di G.C. n. 90 del 21.10.1999, come integrato con delibera G.C. n. 26 del 18.04.2005 e con delibera G.C. n. 31 del 30.05.2012;
- ❖ Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale N° 76 del 21/12/2011
- ❖ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della

contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **01/01/2013**.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'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 come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
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. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione per verificare lo stato di attuazione del contratto. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, valutatane l'opportunità, convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Art. 4**

### **Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5

##### Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 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. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere 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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione o Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

## **Art. 6**

### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché prendono atto e concordano sulla specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - b) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance per come adottato dall'Ente;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art.7**

#### Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:
  - Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
  - Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;

- Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

## Art. 8

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) ripartizione tra tutte le strutture di massima dimensione dell'ente in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati, tenendo conto dell'articolazione della durata del rapporto e delle assenze dal servizio che non sono equiparate alla presenza ai fini della distribuzione del fondo per la contrattazione integrativa, ad eccezione delle assenze per congedo di maternità e paternità obbligatori, permessi per lutto, grave infermità, testimonianza, funzione di giudice popolare, portatore di handicap, donazione di sangue e midollo osseo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, comportamento organizzativo e professionale;

## CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### Art.9

#### Criteri generali

1. Le parti confermano i criteri fissati dal Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale N° 76 del 21/12/2011.

## CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

### Art. 10

#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, trattandosi di atti di gestione del rapporto di lavoro, è di competenza del Responsabile dell'U.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
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 annuale a cura del competente Responsabile dell'U.O.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### Art. 11

#### Indennità di Turno e indennità di maneggio valori

1. L'indennità di turno è disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000: ad oggi, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, non è stato istituito alcun turno giornaliero.

2. L'indennità maneggio valori di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, come definita dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, e previa identificazione dei soggetti da parte dei Responsabili dell'U.O., si determina in € 1,00 al giorno.

### **Art. 12**

#### **Indennità di Reperibilità**

1. Disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, e dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000, l'indennità di reperibilità è:
  - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'importo massimo annuo erogabile è di €200,00;
  - non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
  - se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
  - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
  - ad oggi l'Ufficio di pronto intervento individuato dall'Ente nel quale è istituito il servizio di pronta reperibilità è Ufficio dello Stato Civile.
  - Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

### **Art. 13**

#### **Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono, in maniera prevalente, 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 per undici mensilità determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) è di € 30,00 mensile.
2. L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei fattori di rischio di seguito elencati : attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa).
3. A seguito dell'individuazione dei dipendenti, il Responsabile dell'U.O. dispone annualmente l'erogazione dell'indennità.

## Art. 14

### Indennità di disagio

1. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione e formalizzazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio;
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - ❖ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico, nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - ❖ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - ❖ A seguito dell'individuazione dei dipendenti, i Responsabili dell'U.O. dispongono annualmente l'erogazione dell'indennità mensile di € 27,40 per undici mensilità, tenendo conto che l'importo prevista per il disagio non può che essere inferiore quella prevista per il rischio.

## Art. 15

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999, per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D formalmente investito è riconosciuta l'indennità annua lorda di :

a)Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe	€ 300,00 annue
b) Ufficiale Elettorale	€ 300,00 annue
c) Responsabile dei Tributi	€ 300,00 annue
d) Archivist	€ 300,00 annue
2. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, concordano nel ritenere che le specifiche responsabilità di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti non genericamente riferiti a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e sulla base dei seguenti criteri applicativi:
  - la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco e/o della Giunta Comunale e/o del Responsabile di Posizione Organizzativa;

- nel caso di attribuzioni di Responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi).;
- i compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
- non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
- le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

## **Art. 16**

### *Indennità per particolari e specifiche responsabilità e utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge*

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera f), del CCNL 01.04.1999, sono individuate le seguenti tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro e degli importi dei compensi da corrispondere al seguente personale: personale che svolge funzioni di responsabilità nell'ambito dell'ufficio di competenza, con istruttoria di tutti i procedimenti dell'ufficio, nonché responsabilità dell'istruttoria (rilevabile anche dalla co-firma degli atti) e di ogni altro adempimento dei procedimenti amministrativi di struttura formalmente individuata.
2. Essa viene riconosciuta in misura pari a € 900,00 lorde annue al personale di categoria D (non incaricato di posizione organizzativa); in misura pari a € 600,00 lorde annue al personale di categoria C; in misura pari a € 300,00 lorde annue al personale di categoria B.
3. Nell'attribuzione dei compensi sopra indicati si deve tenere conto dei seguenti criteri applicativi:
  - la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco, o della Giunta Comunale o del Responsabile di Posizione Organizzativa;
  - il dipendente nominato Responsabile di Ufficio al quale, con provvedimento scritto, il Responsabile di Settore ha attribuito la/e tipologia/e di responsabilità sopra individuate ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi;
  - nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
4. Il compenso spettante è erogato annualmente a consuntivo nell'anno successivo a quello cui si riferisce.
5. Gli incentivi di risorse per specifiche disposizioni di legge (Incentivi per recupero evasione ICI e TARSU; - Incentivi di progettazione interna – art. 92 D.Lgs. 163/06; Compensi ISTAT al personale per prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro) verranno erogati in conformità alle specifiche disposizioni di leggi vigenti.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI VARIE

#### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

##### Art. 17

##### Salario accessorio del personale a tempo determinato,

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

##### Art. 18

##### Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

##### Art. 19

##### Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Visto , letto e sottoscritto dagli intervenuti.

**Delegazione trattante di parte pubblica**, nella persona del presidente

F.TO Dott. Giuseppe Cleri \_\_\_\_\_

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

CSA CISAL **F.TO Gaetano MILETO**

**F.TO Antonino PETTE'**

*San Pietro di Caridà, lì 31.01.2014*