

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI SAN PIETRO DI CARIDA'
CCDI 2014 parte economica**

Premesso che :

- a) In data 17.01.2014 prot. n. 200 è stata convocata la delegazione trattante per l'approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di SAN PIETRO DI CARIDA' - CCDI 2014 parte economica;
- b) In data 31.01.2014, alle ore 15.30, nella sede del Comune di SAN PIETRO DI CARIDA' ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del presidente
Dott. Giuseppe Cleri (*Segretario Comunale*)

R.S.U., nelle persone di : _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL

F.P.S. CISL

F.P.L. UIL

DICCAP

CSA

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'ipotesi **dell'allegato contratto collettivo decentrato** integrativo del personale non dirigente del Comune di SAN PIETRO DI CARIDA' CCDI 2014 parte economica.

Letto, confermato, sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del presidente

Dott. Giuseppe Cleri

R.S.U., nella persona di

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL

F.P.S. CISL

F.P.L. UIL

DICCAP

UGL-UTL

CSA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
SAN PIETRO DI CARIDA'
CCDI 2014 parte economica**

Art. 1

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. 2

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. 3

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 prestato;
- 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. 4

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. 5

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. 6

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. 7

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.

Visto , letto e sottoscritto dagli intervenuti.

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del presidente

Dott. Giuseppe Cleri _____

R.S.U., nella persona di _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL

F.P.S. CISL _____

F.P.L. UIL _____

DICCAP _____

UGL-UTL _____

CSA _____