



COMUNE DI POMARANCE Provincia di Pisa

P.za S. Anna n°1 56045 - Pomarance (PI) - Tel.0588/62311 Fax 0588/65470

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2017-2019**

PREMESSO

- Dato atto che è stata effettuata una ricognizione dei contratti collettivi decentrati integrativi del personale, fino ad oggi stipulati;
- Richiamato l'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa del Comune di Pomarance 2013 – 2015 sottoscritto in data 12/12/2013;
- In data 13/12/2016 si è addivenuti alla sottoscrizione della preintesa al CCDI del Comune di Pomarance per il triennio 2017 – 2019;

Vista:

1. la certificazione del Revisore Unico del conto in data ~~12/12/2016~~ ^{13/12/2016} che ha attestato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis D.Lgs. n. 165/2001);
2. la Giunta Comunale con deliberazione n. 249 del 15/12/2016 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del medesimo accordo.

L'anno 2016 il giorno venti (20) del mese di dicembre alle ore ~~11,30~~ ^{11,30} presso la sede municipale del Comune di Pomarance ha avuto luogo l'incontro tra

La parte pubblica rappresentata da:

- Segretario Comunale – Avv. Antonella Facchielli: Antonella Facchielli

La parte sindacale rappresentata da:

R.S.U.

- Maleno Mori: Maleno Mori
- Doriana Mugnaini: _____
- Torraco Antonio: Torraco Antonio
- Vincenzo Russo: Vincenzo Russo

OO.SS. territoriali:

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP – SULPM rappresentata da: _____

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato:

:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA
DEL COMUNE DI POMARANACE 2017 – 2019**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - D.Lgs. n. 165/2001 “ Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto all’art. 2 comma 2, all’art. 5, all’art. 6, all’art. 7 comma 5, all’art. 9, all’art. 40 commi 1,3-bis e 3-quinquies, all’art. 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;
 - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2-bis, 17 e 21;
 - Sistema di valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 19/12/2012 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 02/07/2015;
 - CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali vigenti;
 - Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa 2013-2015 ed in particolare il comma 4 dell’art. 2;

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, 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 ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2017
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. Sono fatti salvi i casi in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale oppure variazioni annuali concordate fra le parti.

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 2, 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto decentrato

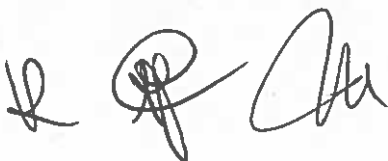
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di 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 stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e dalle disposizioni dettate sulla materia dai contratti successivi. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Direttore del Settore competente per materia, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", sulla cui quantificazione si acquisisce il deliberato degli organi di governo per la parte rimessa alla discrezionalità dell'ente. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione, nonché delle previsioni di cui alla legge di stabilità 2016 sul tetto del fondo e sulla sua riduzione in caso di diminuzione del personale in servizio.
3. I Responsabili di posizione organizzativa (di seguito individuati come Responsabili) provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati.
4. 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.



Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività), istituto per il quale è richiesta l’applicazione del Sistema di valutazione adottato dall’Ente;
 - Le progressioni economiche orizzontali, 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, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall’Ente;
 - La retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall’ente;
 - Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell’art. 15, comma 1, lettera K) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - Gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all’erogazione dei premi dall’art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall’attuazione dei “Piani di Razionalizzazione”.

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 che, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, contiene le modalità di utilizzo delle risorse facenti parti del fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché agli obiettivi di gestione stabiliti dagli organi di governo;
 - b) Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane presenti;
 - c) Necessità di 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) In base ai principi dell’art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i 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 delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli organi preposti;
 - f) Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” fermo rimanendo che “deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale”;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall’Ente, le parti convengono altresì che alla ripartizione e destinazione delle risorse si applichino i seguenti principi fondamentali:



5 laberio

- 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 ed analisi dei risultati conseguiti, 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.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 Criteri per la Progressione Economica all’interno della categoria (art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31.03.99)

- 1. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all’art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.99, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all’art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..
- 2. 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.
- 3.. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto dell’esperienza (intesa in termini di numero di anni in servizio) e del merito (definito nell’ambito del sistema di valutazione adottato nell’ente).
- 4. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:
 - a) che il lavoratore abbia maturato entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di anni due;
 - b) che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media, tenuto conto della valutazione della performance individuale del dipendente, nel periodo minimo di servizio richiesto per l’accesso (ultimi 2 anni), non inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
- 5. La programmazione delle progressioni economiche verrà effettuata dalla Giunta Comunale, previo confronto con le OO.SS., secondo le priorità dalla stessa definite, garantendo, a rotazione, il coinvolgimento alla progressione orizzontale di tutte le categorie e posizioni economiche e tenendo conto anche del diverso costo economico delle varie categorie.
- 6. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione media, tenuto conto della valutazione della performance individuale del dipendente, conseguita dai dipendenti

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

ammessi a concorrere, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 2 anni). La mancata valutazione é considerata ai fini del calcolo della media biennale.

7. Per una maggiore armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, relativi ad uno stesso dipendente, le valutazioni annue verranno trasformate nella stessa unità di misura e successivamente mediate.
8. La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.
9. In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale, con correlata impossibilità economica di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Pomarance, nella categoria in cui si concorre.

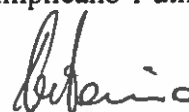
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9 – 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, 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.
4. 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;
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.
7. 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 (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). Si precisa che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. 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.
2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:
 - b) Prestazioni di lavoro che comportino l'utilizzo non occasionale dei seguenti automezzi: autocarri, autocarri ad uso specifico, scuolabus, trattori agricoli, spazzatrici e macchine operatrici;
 - c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e non occasionale a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di



- attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- d) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e non occasionale a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (falegnameria, ecc.);
 - e) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e non occasionale a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepolture, rimozione e simili);
 - f) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e non occasionale a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con rifiuti;
3. Le specifiche attività che, normalmente, hanno i caratteri di cui al secondo e terzo punto del precedente comma sono indicate nell'allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
 4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del Direttore del Settore che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui ai commi precedenti.
 5. Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui al comma 1, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.
 6. Il Direttore del Settore comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui al comma 1, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.
 7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto e sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore/servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 - Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate con esclusione del personale della categoria D che non può essere destinatario della incentivazione in esame.
2. Ai fini del precedente comma si precisa che l'indennità di disagio tutela e ristora economicamente situazioni lavorative che non determinano danno all'integrità fisica, psichica o della salute del lavoratore, bensì modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa con altre posizioni lavorative. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere sistematica e 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 l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere 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 di continua mobilità sul territorio comunale; la condizione deve essere



continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno (es. orario frazionato, plurisettimanale, ecc.....);
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose.

4. Il cumulo dell'indennità di disagio con l'indennità di rischio di cui all'articolo precedente è ammesso solo per fattispecie causali diverse.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Direttore del Settore 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 compete un'indennità giornaliera proporzionale 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 per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media mensile di valori fino ad euro 1.000,00: indennità di € 0,52 lordi al giorno;
 - media mensile di valori superiori ad euro 1.000,00: indennità di euro 1,55 lordi al giorno.
4. Per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di apposito prospetto riepilogativo e certificazione del responsabile del settore/servizio.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004), attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, URP danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è determinata dal dirigente/responsabile del settore e/o del servizio competente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. In base al principio fissato dall'ARAN che la stessa prestazione non può essere remunerata con due indennità, l'indennità prevista dal presente articolo non può essere cumulata con quella prevista dal successivo articolo nel caso in cui l'attività svolta con riferimento all'art. 17, c. 2, lett. i) sia ricompresa nella fattispecie più ampia relativa al compenso previsto dall'art. 17, c. 2, lett. f).



4. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la decurtazione.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Direttori 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. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. A titolo di esempio, le fattispecie alle quali i Direttori di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- Particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più di una unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
 - Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - Funzioni di coordinamento affidate agli ufficiali di P.M.;
 - Concorso fondamentale alle decisioni del Direttore di Settore, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico;
 - Gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
 - Coordinamento squadra operai.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai giorni di effettivo incarico svolto (è mese utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la decurtazione.
4. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.04.1999 viene stabilito dai Direttori dei Settori nel rispetto dei budget loro assegnati fino ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi per dipendente. Il budget viene calcolato in base ai dipendenti di categoria D non titolari di posizione organizzativa ed incaricati di specifiche responsabilità in servizio alla data del primo gennaio.
5. Il cumulo dell'indennità per particolari responsabilità con l'indennità per specifiche responsabilità è ammesso solo per fattispecie causali diverse.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Incentivi derivanti da norme legislative.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- Incentivi per la progettazione (D.Lgs 50/2016);
- Recupero evasione Tributi;

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. L'Amministrazione con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 08/06/2011, ha fornito gli indirizzi per la costituzione del comitato unico di garanzia, successivamente formalizzata con Determinazione del Direttore del Settore n. 103 del 01/08/2013. Il Comitato, unificando in un solo organismo le competenze del comitato per le pari opportunità e del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, assume tutte le informazioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. o le OO.SS. della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento di compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire supporto al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 8 CCNL del 22.01.2004.
5. Le proposte formulate dal C.U.G. saranno oggetto di valutazione in sede di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive. (art. 4, comma 2, lett. g), C.C.N.L. 01.04.1999 – art. 19 C.C.N.L. 14.09.00 – L. 4.11.2010, N.183)
6. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
7. Le parti concordano di rimettere all'apposito Comitato Unico di Garanzia la definizione degli interventi da individuarsi quali "azioni positive" a favore delle lavoratrici e del benessere dei lavoratori in generale nonché contro qualsiasi forma di discriminazione.
8. Sulla base delle proposte formulate dal suddetto comitato, saranno altresì oggetto di futuro accordo le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali per le lavoratrici.

Art. 17 – Salario accessorio al personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

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 collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 19 – Norma finale

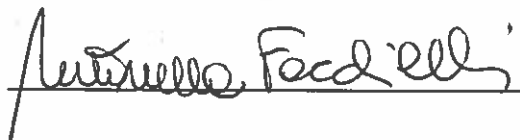
1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2017. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dall'anno 2017. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria certificata dall'organo di controllo saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pomarance www.comune.pomarance.pi.it nella sezione "Operazione Trasparenza" e trasmessi all'Aran per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Il predetto testo contrattuale sarà altresì trasmesso al CNEL. (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001).

Pomarance, 20 dicembre 2016

PARTE PUBBLICA

- Segretario Comunale – Avv. Antonella Facchielli:



PARTE SINDACALE E R.S.U.

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da:

- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: _____

- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: _____

- Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP – SULPM rappresentata da: _____

- Maleno Mori:  _____

- Doriana Mugnaini: _____

- Vincenzo Russo:  _____

- Antonio Torraco:  _____

Attività Rischiose ai sensi dell'art. 11, comma 2).

Attività	Tipologia di riferimento
Idraulico	Art. 11, comma 2)
Elettricista	Art. 11, comma 2)
Muratore	Art. 11, comma 2)
Falegname	Art. 11, comma 3)
Addetti alla raccolta dei rifiuti/Isola ecologica	Art. 11, comma 5)
Autisti	Art. 11, comma 1)
Necroforo	Art. 11, comma 4)



