



**Comune di Casteggio**  
**Provincia di Pavia**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Casteggio per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.**

Premesso che in data 5 dicembre 2013 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI del personale non dirigente del Comune di Casteggio per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.

In data 4 marzo 2014 il Revisore dei conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

La Giunta con deliberazione n. 37 del 11.03.2014 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.

In data 31.03.2014, presso la sede del Comune si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Casteggio per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.

Presidente delegazione trattante di parte pubblica:

Bariani Roberto Segretario comunale  
Vacchelli Franca Responsabile di Servizio  
Merlo Riccardo Responsabile di Servizio  
Zucchini Marco Responsabile di Servizio

Delegazione trattante di parte sindacale :

Galantucci Anna Maria, F.P. C.G.I.L.  
Poggi Maurizio, UIL FPL

I rappresentanti delle RSU:

- F.P. GCIL: Massone Angelo, Patelli Attilia, Benvenuti Fabrizio,  
- UIL FPL: Pennini Luigi

**Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

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.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015**;

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.

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.

*[Handwritten signatures in blue and black ink]*

### Art. 2 – Quantificazione delle risorse

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.

Sino al 31 dicembre 2013 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

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.

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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

### Art. 3. - Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che il Comune, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 164.454,51 di cui € 107.382,92 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 57.071,59 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità oltre € 1.087,14 quale somma residua dell'anno 2012:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 22/01/2004		
	Importo consolidato (art. 31 c. 2 1° CCNL 23/01/04)	€ 88.081,58
	CCNL 22/01/2004 Art.. 32 c 1 (0,62%)	€ 5.857,90
	CCNL 22/01/2004 Art.. 32 c 2 (0,62%)	€ 4.724,11
	Importo consolidato (art. 31 c. 2 1° CCNL 23/01/04)	€ 88.081,58
C.C.N.L. 09/05/06	CCNL 09/05/2006 Art. 4 c. 1	€ 8.289,66
C.C.N.L. 11/04/08	CCNL 11/04/2008	€ 6.923,41
	RIA/ Ass. ad perso. cessati (art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001)	€ 11.409,68
SOMMA		€ 125.286,34
Riduzione del fondo/parte fissa		€ 17.903,42
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>€ 107.382,92.</b>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Risparmi da straord. (art. 15 c. 1 lett. M) CCNL 01/04/99	€ 38.045,09
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	€ -
	Art.92 C.5 D.LGS. 163/2006 - 2,0%	€ 15.000,00
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 0,00
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997.	€ 11.047,15
<b>SOMMA</b>		<b>€ 64.092,24</b>
Riduzione del fondo/parte fissa		€ 7.020,65
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 57.071,59</b>
C.C.N.L. 22/01/04 Art. 31 comma 3 economie di spesa sul fondo anno 2012		€ 1.087,14
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>€ 58.158,73</b>

**Art. 4 – Utilizzo delle risorse stabili.**

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2013		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€ 65.084,65
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto	€ 15.339,16
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 80.423,81</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 26.131,14



Art. 5 – Utilizzo delle risorse variabili

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo: Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1.	€ 2.164,00
	Indennità di turno	€ 9.610,00
	Indennità di Reperibilità	€ 8.600,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) -Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 360,00
C.C.N.L. 22/01/04	Compenso per specifiche responsabilità art. 36 comma 1	€ 22.300,00
C.C.N.L. 22/01/04	Compenso per specifiche responsabilità art. 36 comma 2	€ 600,00
	Indennità per maneggio valori	€ 0,00
	<b>TOTALE A</b>	<b>€ 43.634,00</b>
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	€ 0,00
	Art.92 C.5 D.LGS. 163/2006 - 2,0%	€ 15.000,00
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI.	€ 00,00
	Maggiorazione lavoro straordinario	€ 142,70
	Maggiorazione lavoro festivo	€ 210,00
	<b>TOTALE B</b>	<b>€ 15.352,70</b>
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 58.986,70</b>

## Art. 6 - Compensi diretti ad incentivare la produttività

DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
RISORSE STABILI	€ 107.382,92
RISORSE VARIABILI	€ 57.071,59
<b>Residui anno 2012</b>	€ 1.087,14
<b>TOTALE</b>	<b>€ 165.541,65</b>
IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 80.423,81
IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 58.986,70
<b>TOTALE</b>	<b>€ 139.410,51</b>
<b>DIFFERENZA PER COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>€ 26.131,14</b>

## Art. 7 – Progressioni economiche orizzontali.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

I Responsabili di Struttura, nella gestione del fondo assegnato, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

## Art. 8 – Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate art. 17 comma 2 lettera e) ccnl 1/4/99.

Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad €. 360,00 annui. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Struttura.

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 intensa, 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**, 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;

Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di €. 25,82 per la chiamata in orario festivo o notturno. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile della Struttura competente.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti
Esecutore tecnico	1
Autista scuolabus	1

L'indennità di disagio viene corrisposta con cadenza mensile sulla base dei giorni effettivi di presenza in servizio e pertanto vengono decurtate per ogni giorno di assenza dovuto a malattia, congedi, permessi, ferie, aspettativa.

Per l'indennità di disagio vengono stanziati € 360,00;

**Art. 9 – L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

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 stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Struttura.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Messo notificatore.	2	
Operatore servizi culturali	1	
Collaboratore Professionale servizio manutentivo	1	
Operaio qualificato servizi cimiteriali	2	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>€ 2.164,00</b>

**Art. 10 – Indennità maneggio valori**

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

MR      RP      NO            JA            MA 6

**Art. 11 – Disposizioni particolari per il personale incaricato di specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.**

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 dal competente Responsabile di Struttura, con atto scritto adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di struttura provvede al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.

Il sistema di calcolo che i Responsabili di struttura dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

**Collocazione nella struttura – max punti 20**

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
Partecipazione Ufficio Comune																			
1				2				3				4				5			

**Complessità organizzativa – max punti 15**

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi														
1			2			3			4			5		

**Relazioni con utenza esterna– max punti 10**

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Responsabilità gestionale – max punti 10**

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine)				
1	2	3	4	5
Sostituzione del titolare di P.O				
1	2	3	4	5

L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Struttura applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

- 20% della misura massima della categoria con punti da 10 a 18;
- 40% della misura massima della categoria con punti da 15 a 19;
- 48% della misura massima della categoria con punti da 20 a 24;
- 60% della misura massima della categoria con punti da 25 a 35;
- 80% della misura massima della categoria con punti da 36 a 44;
- 88% della misura massima della categoria con punti da 45 a 49;
- 100% della misura massima della categoria con punti da 50 a 100

*(Area containing multiple handwritten signatures in blue and red ink)*

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Per l'anno 2013 la determinazione dell'importo e la suddivisione delle somme per servizio è quello utilizzato per le stesse finalità nell'anno 2012 con eventuali aggiustamenti sulla base delle variazioni intervenute (cessazioni/assunzioni/gestioni associate). L'erogazione di tale somma verrà effettuata in unica soluzione entro il mese di dicembre dell'anno in corso.

Allegato A

INDENNITA'	SERVIZIO	N. ADDETTI	IMPORTO INDIVIDUALE	IMPORTO COMPLESSIVO
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	AMMINISTRAZIONE GENERALE SERVIZI ALLA PERSONA ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI	3	Da 2.000,00 a € 2.300,00	6.400,00
	DEMOGRAFICO ATTIVITA' COMMERCIALI	5	da € 1.200,00 a € 2.000,00	7.100,00
	POLIZIA LOCALE	2	2.200,00	4.400,00
	URBANISTICA	2	2.200,00	2.200,00
	LAVORI PUBBLICI	1	2.200,00	2.200,00
		13	<b>TOTALE</b>	<b>22.300,00</b>

**Art. 12 – Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori**

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Struttura che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo, solo per l'anno 2013 entro il mese di dicembre dell'anno in corso. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

*(Area con diverse firme manoscritte in blu e rosso)*

Descrizione della specifica responsabilità	IMPORTO ANNUO
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€ 300,00

#### Art. 13 – Indennità di reperibilità

Il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità a domicilio dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione dal Responsabile in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti. I turni di reperibilità, con l'individuazione del dipendente che deve assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Responsabile competente: Il dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 volte al mese.

Le parti individuano un servizio di pronta reperibilità nelle seguenti Aree e/o Servizi:

Servizio Polizia Locale N. 4 - Servizi demografici N. 2 Servizi Manutentivi N. 2 Servizi Cimiteriali n. 2 Servizio Trasporto Scolastico n. 1

#### Art. 14 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- agenti di polizia locale a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

#### Art. 15 – Performance organizzativa ed individuale

Il budget disponibile di 26.131,14 è così ripartito tra i quattro Servizi :

Servizio Amministrazione Generale Servizi Alla Persona Economico Finanziario E Tributi €. 7.848,00

Servizio Demografico Attivita' Commerciali €. 4.300,00

Servizio Polizia Locale €. 6.044,00 di cui € 5.544,00 pattuglie serali

Servizio Urbanistica e Lavori Pubblici €. 7.939,14

#### Art. 16 – Utilizzo economie

Le eventuali economie che si dovessero accertare a conclusione delle procedure di liquidazione del fondo, saranno ridistribuite per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di competenza dell'anno 2014

#### Art. 17 – Clausole finali e di rinvio.

Per quanto non previsto dal presente CCDI si fa rinvio al CCDI sottoscritti dalle parti, nonché alle specifiche disposizioni contenute nei CCNL, e nelle leggi nel tempo vigenti.

#### LA DELEGAZIONE SINDACALE

- FP CGIL rappresentata da: Galantucci Anna Maria
- UIL FPL rappresentata da: Poggi Maurizio

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Roberto Bariani  
Riccardo Merlo  
Adele Franca Vacchelli

The image shows several handwritten signatures in blue ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'Galantucci'. Below it, there is a signature that appears to be 'Poggi'. In the middle, there is a large, stylized signature that appears to be 'Bariani'. To the right of that, there is a signature that appears to be 'Merlo'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Vacchelli'. There are also several other smaller, less legible signatures scattered across the bottom of the page.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

BENVENUTI FABRIZIO

I RAPPRESENTANTI DELLE RSU:

PIDUNNI LUIGI  
MASSOLI AUGUSTO  
PASCALI ANILIA

*[Handwritten signature]*

Dichiarazione verbale:

LA DELEGAZIONE SINDACALE

- FP CGIL rappresentata da: Galantucci Anna Maria
- UIL FPL rappresentata da: Poggi Maurizio

*[Handwritten signature: Galantucci]*  
*[Handwritten signature: Poggi]*