



Comune di Lecco

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO- PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013/2015**

Premesso che:

- ✓ In data 26/02/2013 è stato sottoscritto un'ipotesi di atto di contrattazione decentrata integrativa relativo al personale del comparto avente ad oggetto la parte normativa per il triennio 2013/2015;
- ✓ In data 08/04/2013, il Collegio dei Revisori dei Conti, con valutazione eseguita, ha attestato la compatibilità delle disposizioni previste dalla parte normativa per gli anni 2013/2014/2015 della contrattazione decentrata integrativa con la contrattazione nazionale, con le norme in materia di limiti di spesa del personale ed in genere con le norme introdotte dall'art. 9 del D.L. 78/2010;
- ✓ La Giunta Comunale, con deliberazione n. 47 del 08/04/2013 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Segretario Generale Dott. Paolo Codarri, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa triennio 2013/2015;

Oggi, dieci del mese di aprile dell'anno duemila tredici, a Lecco presso la sede del Palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro

### **Tra**

- l'Amministrazione del Comune di Lecco, rappresentata da:

Paolo Codarri – Segretario Generale - Presidente

- i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:

FP CGIL – Marco Paleari

FP CISL – Enzo Cerri

UIL FPL – Italo Bonacina

Diccap SULPM – Caterina Pepe

- i rappresentanti della RSU:

Franco Balbo – Coordinatore RSU

Guido Aldè

Pozzi Ivana

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto parte normativa triennio 2013/2015;

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

PER LA RSU:

**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 (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 177 del 15.09.2011;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 29.04.2011;
- 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 per gli anni 2013/2014/2015.

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, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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 convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, 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 15 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 dirigenziale.

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 eventuali successive modifiche normative.

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.

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 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. 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 nello specifico progetto;

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 del 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;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### **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) 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 misurazione e valutazione della performance in vigore nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento;
- b) 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 in vigore nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento;
- c) la retribuzione di **posizione e la retribuzione di risultato** per gli incaricati di posizione organizzativa;
- d) 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 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- e) il **premio di efficienza** di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009;
- f) le 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**"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel relativo Regolamento, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

### **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 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera f).
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) la performance 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;
- f) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. 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.
2. I Dirigenti nella gestione dei budget loro assegnati, 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 relativo Regolamento a cui si fa integrale rinvio.

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

#### **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 di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..
3. 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.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. 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 Dirigente.
6. 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.
7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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. 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). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. 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, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- 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.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

### **Art. 11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti 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 € 25,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), esso 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. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

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 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;

### **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. 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.

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 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.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 100.000,00 indennità €. 1,54 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100.000,00 ed € 20.000 indennità €. 1,00 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 20.000 indennità €. 0,51 giornaliera;

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

### **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. 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**;

b) compensa le funzioni di **Ufficiale Giudiziario** attribuite ai messi notificatori.

2. 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 Dirigenti e Incaricati PO e AP o direttori di servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

6. 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.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

### **Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, 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 Dirigenti 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 di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento riguarda dipendenti ai quali sia stato conferito con apposito atto dirigenziale la responsabilità di servizio o unità organizzativa equiparabile.

3. L'importo dell'indennità è determinato – nei limiti delle risorse disponibili - dal Dirigente di ciascun settore secondi i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale, conformemente a quanto disciplinato nel relativo regolamento interno.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.

## **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 15 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999**

1. Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 17.

### **Art. 16 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999**

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 (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 17.

### **Art. 17 – Criteri di compensazione**

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 (di cui all'art. 6 c. 1 lett. a) del presente CCDI) il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui ai precedenti artt. 15 e 16 non verrà incluso tra gli aventi diritto all'erogazione del compenso ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999, qualora, nell'anno di riferimento, il predetto personale, a qualsiasi categoria appartenente, abbia ricevuto – a titolo di compenso ex art. 15 c. 1 lett. d) e k) (artt. 15 e 16 CCDI) - liquidazioni superiori a € 500 per la categoria D, € 400 per la categoria C ed € 300 per la categoria B.
2. Il personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia ricevuto la liquidazione di incentivi di cui ai citati artt. 15 e 16 in misura inferiore a quella prevista dal comma precedente, partecipa alla distribuzione dell'incentivo ex art. 17 c. 2 lett. a) fino a concorrenza delle cifra risultante a valutazione conclusa.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

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

#### **Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi 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. 19 – 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. 20 – 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.

### **Art. 21 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

1. 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 almeno 30 minuti, che potrà essere collocata all'inizio di ciascun turno di lavoro: addetti al servizio di portineria nel turno pomeridiano a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro e nel rispetto del D. L.vo n. 66/2003 in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

### **Art. 22 – Telelavoro**

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Lecco progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- L'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
- Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
- Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il dirigente competente provvederà a redigere, nel quale progetto il dirigente dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione;
- Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari (es. situazioni meteo);
- La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto dei seguenti criteri:
  - a) Disponibilità dei dipendenti
  - b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;

3. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 6 del presente CCDI.