



**Comune di Lecco**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2017**

---

**DISCIPLINA GENERALE ED ECONOMICA**

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DETERMINAZIONE  
DELLE MODALITÀ DI IMPIEGO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI  
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ  
(risorse decentrate)**

---

## **Art. 1**

### **Quadro normativo e contrattuale**

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale attualmente vigente. 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.

## **Art. 2**

### **Oggetto, ambito di applicazione e durata**

L'art. 5, comma 1, del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, stabilisce che: *"I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale"*.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Lecco, ivi compreso il personale a tempo determinato e/o a tempo parziale, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale (convenzioni).

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 ha la validità stabilita dalle citate disposizioni contrattuali e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), è stato redatto sulla base degli indirizzi che la Giunta Comunale con delibera n. 100 del 15 giugno 2017, ha fissato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

## **Art. 3**

### **Quantificazione delle risorse**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito in conformità ai criteri individuati dalla contrattazione collettiva, 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.

La suddetta determinazione sarà adottata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente al momento della adozione, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.

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 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. 4 Risorse ed ammontare del fondo**

Per l'anno 2017, le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono state stabilite in via provvisoria mediante apposita Determinazione del Responsabile del servizio n. 123 del 27 febbraio 2017 e in via definitiva con determinazione in data 25 settembre 2017 complessiva e comprensiva della parte variabile, secondo le modalità di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 ed in applicazione dei meccanismi del CCNL in data 11/04/2008, del CCNL del 31/07/2008 e del CCNL 31/7/2009.

Le risorse sono determinate distintamente in due categorie:

- risorse cosiddette "**stabili**", cioè quelle aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003 secondo la relativa disciplina contrattuale, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, del CCNL del 22.01.2004;
- risorse cosiddette "**variabili**", cioè quelle aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, determinate annualmente sulla base delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali, che integrano le risorse stabili.

Nella quantificazione definitiva delle risorse si è tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. L.vo n. 75 del 25 maggio 2017 (...) "2. *Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*"

Pertanto, ai sensi delle predette Determinazioni, dove si tiene conto dei vincoli ed i limiti previsti dalla normativa vigente, l'importo per l'anno 2017 delle **risorse decentrate cosiddette "stabili"** è fissato nel valore di € **773.168,58** mentre l'importo delle **risorse decentrate cosiddette "variabili"** è fissato nel valore di € **422.569,36=**, comprensive di:

€ **171.000,00=** incentivi ex art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1999 e art. 4 c. 3 lett. k CCNL 05/10/2001 (incentivo per le nuove funzioni tecniche/ICI/Avvocatura/ISTAT/Messi)

Di conseguenza, l'importo complessivo del fondo per l'Anno 2017 è pari ad € **1.195.737,93**

## **Art. 6 Strumenti di premialità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, e fatti salvi ulteriori strumenti previsti dalla normativa vigente o introdotti dai contratti o da norme successive al presente CCDI, l'Amministrazione individua 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 atto regolamentare;
- 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 dalle norme in vigore al momento della applicazione, 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 atto regolamentare;
- c. la **retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato** per gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità;
- d. le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

## **Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

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;

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;

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;

Sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

## **Art. 8 Impiego delle risorse**

Il complesso delle risorse annuali viene impiegato prioritariamente per il finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità, ed in particolare:

- ✓ la quota dell'indennità di comparto gravante sul fondo, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004;
- ✓ le progressioni economiche orizzontali in atto;
- ✓ la quota destinata alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità
- ✓ le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f)
- ✓ le indennità della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data del 1/4/1999 (art. 37 comma 4 del CCNL del 6/7/1995 (n. 12 dipendenti)
- ✓ la quota dell'indennità turno, rischio, disagio, maneggio denaro, ecc.;

La quota residua delle risorse stabili, unitamente alle risorse variabili, viene impiegata per il finanziamento degli istituti aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità nel tempo.

In particolare:

- ✓ le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva ed al miglioramento dei servizi secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente in uso.
- ✓ le somme volte ad incentivare le attività e prestazioni correlate a specifiche disposizioni di legge (art. 15 comma 1 lettera K CCNL 1/4/1999) quali gli incentivi per i messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 e quelli per il recupero evasione ICI, ISTAT, avvocatura.

## **Art. 9 Indennità di comparto**

L'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004 viene erogata mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili. La quota a carico del fondo per il salario accessorio vincola per il medesimo importo il complesso delle risorse annuali, con priorità sulla parte "stabile" delle citate risorse.

Per il pagamento della quota dell'indennità di comparto a carico delle risorse decentrate stabili, viene stanziata la somma di **€ 150.000,00**.

## **Art. 10 Criteri generali e finanziamento delle progressioni economiche**

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 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 nel vigente Regolamento a cui si fa integrale rinvio.

Il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili.

La quota a carico del fondo per il salario accessorio è determinata assumendo i valori economici delle posizioni di sviluppo vigenti alla data di decorrenza delle singole progressioni. I differenziali degli aumenti retributivi delle singole posizioni di sviluppo rispetto a quelli della posizione economica iniziale di ciascuna categoria (a carico del bilancio dell'ente per tutti gli adeguamenti stipendiali disposti dal CCNL

succedutisi nel tempo ivi compreso l'ultimo stipulato il giorno 31.07.2009), vengono aggiunte al fondo in argomento.

L'importo annuale complessivo vincola per l'importo corrispondente una quota del fondo per il salario accessorio, a valere sulle risorse stabili.

Per il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto viene stanziata la somma complessiva di € **347.000,00=.**

Per l'Anno 2017, non vengono previste nuove progressioni economiche orizzontali.

#### **Art. 11**

#### **Finanziamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità**

Gli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/1999, l'art. 10 del CCNL del 22/1/2004 disciplinano l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

In data 15 giugno 2017 la Giunta comunale ha formulato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica l'indirizzo che la quota del fondo destinata al finanziamento delle posizioni organizzative e alte professionalità non potrà essere superiore al 14% del totale del fondo.

Per il pagamento della quota delle indennità di posizione e di risultato, a carico delle risorse decentrate stabili, viene stanziata la somma di € **152.000,00=**

#### **Art. 12**

#### **Principi generali**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi/indennità accessori complessivamente intesi.

I compensi/indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciuti 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..

I compensi/indennità sono riconosciuti 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.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto 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.

I compensi/indennità sono sempre collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciuti per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

A ogni compenso/indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Tutti gli importi dei compensi/indennità di cui al presente CCDI 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, salvo eccezioni debitamente specificate.

## Art. 13 Finanziamento delle indennità per particolari responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, demanda alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal CCNL.

Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, viene prevista l'erogazione di compensi al personale appartenente alla categoria D, individuato con provvedimento formale dai rispettivi Dirigenti e/o Segretario, quali responsabili per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo i seguenti requisiti e criteri ed in funzione dell'attività di monitoraggio e verifica effettuata dai dirigenti e/o Segretario.

Il provvedimento di incarico dovrà espressamente prevedere, mediante il richiamo al presente accordo, la spettanza del compenso per la specifica responsabilità attribuita, da distinguere dalla normale responsabilità di procedimento ex art. 5 della legge n. 241/90 e s. m. ed i.

L'importo della indennità riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non può essere superiore al limite massimo di € 2.500,00= su base annua, in base all'art. 17. lett. f), del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7, commi primo e secondo, del CCNL in data 09/05/2006, e viene determinata dal Segretario e/o Dirigente all'atto del conferimento dell'incarico.

La graduazione degli importi per le varie specifiche responsabilità è stabilita dal Segretario e dai Dirigenti, collegialmente, mediante una scala di valutazione delle attività basata sui seguenti criteri ed in funzione dello stanziamento complessivo.

L'individuazione delle posizioni a cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta dai Dirigenti e dal Segretario in base alla verifica dei procedimenti gestiti con applicazione dei seguenti criteri che avranno un peso totale fino ad un massimo di 100 Punti:

- ✓ distinzione tra gestione attiva e di supporto – Fino a punti 10;
- ✓ strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione – Fino a punti 15;
- ✓ grado di complessità del procedimento gestito – Fino a punti 20;
- ✓ grado di approfondimento normativo – Fino a punti 25;
- ✓ grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria – Fino a punti 30;

Queste pesature non identificano alcun elemento valutativo legato al dipendente, ma semplicemente attribuiscono ai criteri individuati un valore ponderale ai particolari aspetti dei procedimenti gestiti dai singoli dipendenti.

Le risorse a disposizione ogni anno per tale indennità, definite in sede di CCDI, verranno attribuite ai dipendenti individuati in proporzione al punteggio conseguito, tenendo conto che la quota massima attribuibile, che da contratto nazionale è di € 2.500, corrisponde a 100 punti. Si applicherà dunque la seguente proporzione:

indennità massima di € 2.500: 100 punti massimi = indennità attribuita : punti ottenuti  
indennità attribuita = (€ 2.500 x punti ottenuti)/100

Per il pagamento delle specifiche responsabilità a carico delle risorse decentrate stabili, per il periodo dall'1/1/2017 al 30/09/2017 (data di proroga di tutti gli incarichi attualmente in essere), viene stanziata la somma di :

€ **21.175,00=** per n. 14 incarichi

per il restante periodo 01/10/2017 - 31/12/2017 viene stanziata la somma di:

€ **8.825,00=** per il finanziamento degli incarichi come risultanti dall'applicazione della procedura di cui al presente articolo.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio 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).

Transitoriamente per l'anno 2017, per il trimestre ottobre-dicembre l'indennità verrà pagata in un'unica soluzione nel mese di dicembre.

#### **Art. 14**

##### **Finanziamento delle indennità ex qualifica ottava**

L'indennità di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL del 6/7/1995 viene erogata mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili. La quota a carico del fondo per il salario accessorio vincola per il medesimo importo il complesso delle risorse annuali, con priorità sulla parte "stabile" delle citate risorse. Per il pagamento della quota dell'indennità ex qualifica ottava, relativa a n. 12 persone oggi in servizio e che ne beneficiavano alla data del 1/4/1999, a carico delle risorse decentrate stabili, viene prevista la somma di € **9.300,00=**.

#### **Art. 15**

##### **Compensi per l'esercizio di specifiche funzioni**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, aggiunto dall'art. 36 c. 2 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2017, viene stanziata la somma di € **6.300,00=**

L'indennità di cui sopra, definita nell'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.

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.

Per le funzioni di cui alla lettera a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

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

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

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, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio 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. 16**  
**Indennità di rischio, di disagio, di turno e di maneggio denaro**

L'importo totale previsto per tali indennità anno 2017 è di € 113.000,00.= complessivo.

Indennità di rischio

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). 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, 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.

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

Indennità di disagio

Per il personale appartenente alla categorie A, B e C che svolge attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile (art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999) determinata in € 25,00.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12 ultimo periodo, si stabilisce che 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...), 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. 12 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente che vi provvedere annualmente.

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;

L'indennità di disagio può essere riconosciuta anche al personale della Polizia Locale, purché assegnato ai servizi esterni, laddove ricorrano le condizioni di cui sopra e previo atto di individuazione da parte del comandante della Polizia Locale.

In via transitoria, per l'anno 2017, agli agenti del corpo di Polizia Locale, l'indennità di disagio può essere riconosciuta, sempre in presenza di tutte le condizioni di cui sopra, a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI.

### **Indennità di turno**

L'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 ed i primi quattro commi del citato articolo normano l'effettiva ricorrenza della turnazione.

Il pagamento di tale indennità è effettuato mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel mese successivo a quello di riferimento per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.

### **Maneggio valori (indennità cassa)**

L'art. 36 del CCNL 14/9/2000 prevede che al personale adibito 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 punto precedente e 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) 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;

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

Per poter procedere con la liquidazione occorrono le seguenti condizioni:

- atto di delega per le funzioni di riscuotitore delle entrate da parte del Responsabile del Servizio;
- dichiarazione del Responsabile del servizio che indichi le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio valori;
- prospetto riepilogativo a cura del responsabile del servizio che indichi il valore medio mensile maneggiato dal singolo dipendente.
- l'importo della indennità varia in base al valore medio mensile maneggiato dal singolo dipendente.

## **Art. 17**

### **Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti**

Per l'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, parte variabile, l'Amministrazione comunale non ha destinato per l'anno 2017 alcun importo.

La parte pubblica si impegna a considerare tali incrementi ai sensi delle vigenti disposizioni a valere dall'anno 2018

**Art. 18**  
**Messi notificatori**

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000, viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, pari al 30% del rimborso stesso a favore dei messi notificatori.

**Art. 19**  
**Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999**

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 le nuove funzioni tecniche (art. 113 del D. L.vo n. 50/2016)
- ✓ 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);
- ✓ compensi ISTAT;

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. 22.  
Per la liquidazione degli incentivi di cui sopra, il Dirigente responsabile del servizio competente, effettuata le verifiche del caso adotta il provvedimento di liquidazione con l'elenco e gli importi spettanti ai singoli dipendenti.

**Art. 20**  
**Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999**

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.

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 dall'art. 22.

**Art. 21**  
**Produttività**

Le risorse che residuano, dopo il finanziamento di tutti gli altri istituti, sia a carattere stabile sia variabile, sono destinate alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi.

Tali risorse, per l'anno 2017 sono pari a complessivi **€ 206.725,93.=**

Il precitato importo verrà determinato ed erogato ai sensi del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente vigente al momento di individuazione dei progetti di produttività in coerenza con il sistema delle relazioni sindacali e nei limiti della normativa e delle disposizioni contrattuali in vigore sulla base di progetti individuati dai dirigenti tra quelli inseriti nel PEG.

In base al piano di recupero in essere ed all'atto unilaterale per il biennio 2015/2016 e per solo anno 2017 potranno essere coinvolti nella realizzazione dei progetti anche i dipendenti che nell'anno 2016 hanno percepito un incentivo inferiore ad € 800.=

**Art. 22**  
**Criterio di compensazione**

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 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui agli artt. 19 e 20 parteciperà alla distribuzione dell'incentivo decurtato dell'importo già percepito a titolo di incentivo come sopra individuato.

**Art. 23**  
**Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro**

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. 24**  
**Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale 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. 25**  
**Personale comandato o distaccato**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 24 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. 26**  
**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 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. 27**  
**Telelavoro**

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.

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;

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.

#### **Art. 28**

##### **Istituzione di forme di previdenza integrativa per il personale della polizia locale**

L'articolo 208, comma 4° del Decreto Legislativo nr. 285/1992 disciplina la possibilità per gli Enti Locali di devolvere parte dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie amministrative a diverse finalità fra cui l'assistenza e la previdenza complementare per gli appartenenti all'Ufficio della Polizia Municipale.

Si istituisce una forma di previdenza per l'erogazione dei trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale a tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Lecco in possesso dei requisiti come individuati da un successivo specifico accordo di disciplina della materia a cui si fa rinvio per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente CCDI.

Le forme di previdenza ed assistenza integrativa sono finanziate con una quota di proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada, determinata annualmente dalla Giunta Comunale nell'ambito della direttiva per la contrattazione decentrata.

In via transitoria, per l'anno 2017 è stanziata la quota di € 10.000,00=

#### **Art. 29**

##### **Economie**

Ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 *“Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo”*. Quindi eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente CCDI, saranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 30**

##### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Dato atto che:

1. “Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate” (art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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.

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.

**Art. 31**  
**Recupero somme**

L'art. 1 c. 226 della L. 208/2015 ha introdotto la possibilità di compensare il "debito" sul fondo del salario accessorio attraverso l'utilizzo di una percentuale dei resti assunzionali del triennio precedente. In materia i pareri della **Corte dei Conti Toscana (98/2017)** e della **Corte dei Conti Liguria (39/2017)** hanno precisato che, entro i termini di prescrizione ordinaria è possibile procedere alla ricostruzione corretta dei fondi anche al fine di determinare esattamente l'ammontare delle somme erogate in eccesso, senza che ciò porti ad incremento di spesa. La Corte dei Conti ammette la possibilità di utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo triennio al fine di recuperare le somme erogate in eccesso a titolo di fondo per il salario accessorio dei dipendenti.

La Giunta Comunale, tenuto conto di quanto sopra e preso atto che il Comune di Lecco ha già ricostruito i fondi e determinato l'esatto ammontare dei recuperi predisponendo, con l'avallo del Collegio dei Revisori, un piano di rientro, ha autorizzato la applicazione totale dei resti assunzionali del triennio precedente pari ad **€ 131.180,00** a titolo di compensazioni delle maggiori somme assegnate al fondo per la produttività dei dipendenti a valere sul bilancio 2017.

La parte sindacale prende atto di quanto sopra e che in conseguenza di ciò la cifra residua da recuperare sui fondi degli anni successivi ai fini di completare il recupero delle somme iscritte in modo eccessivo sui fondi è pari ad € 12.220,00.

**Art.32**  
**Clausole di salvaguardia**

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Si allegano

- A) costituzione fondo 2017
- B) destinazione fondo 2017

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

Segretario Generale dott. Sandro De Martino - Presidente

**OO.SS.**

**R.S.U.**