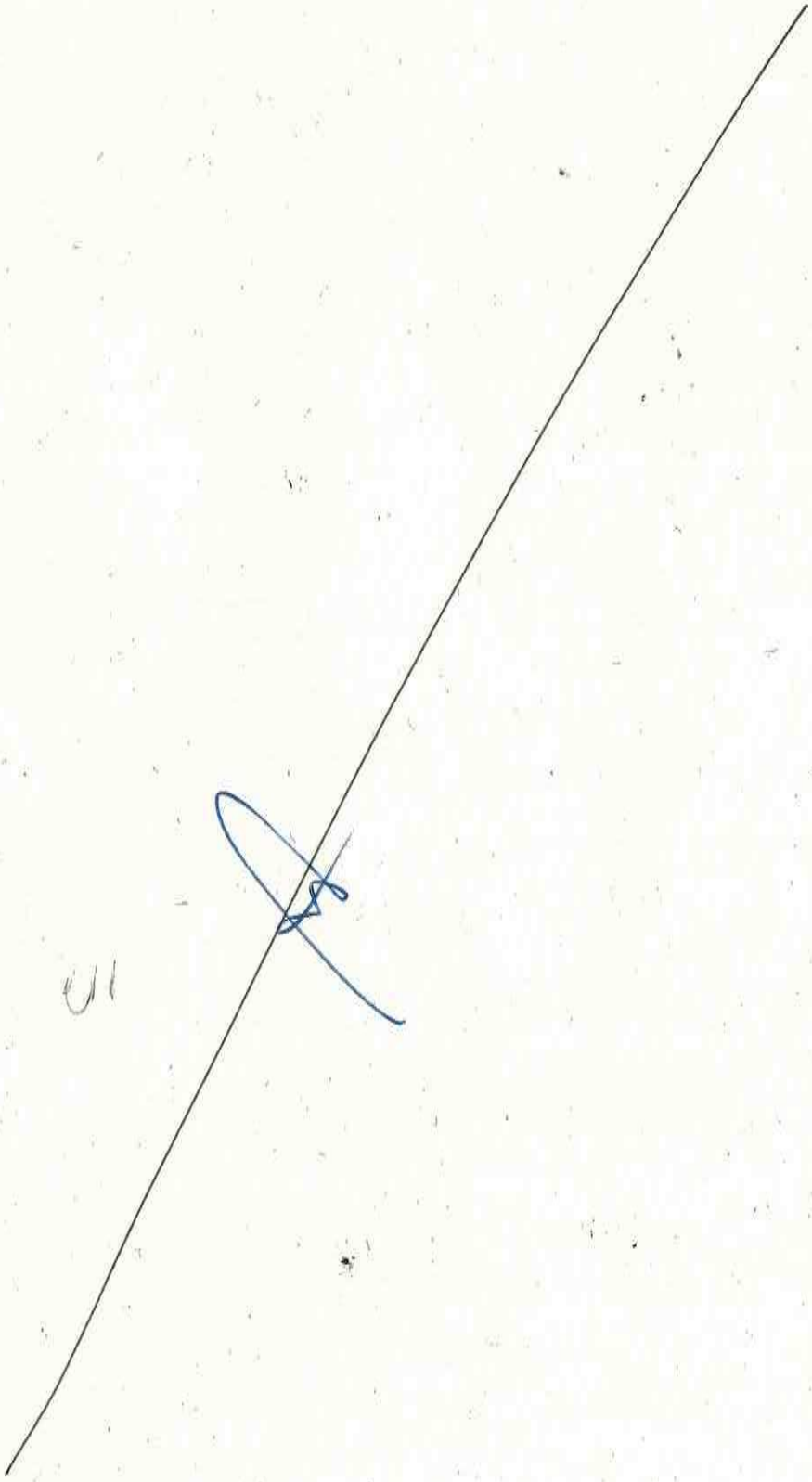
COMUNE DI PREGANZIOL

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2016 – 2018



Città di Preganziol

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno 14 dicembre 2017, nella sede municipale del Comune di Preganziol, a seguito contrattazione avviata l'11/11/2016 e Pre-intesa siglata in data 16/10/2017, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Sono presenti:

La delegazione di parte pubblica nelle persone:

Dr.ssa Antonella Bergamin (Presidente) _____

Dr. Sauro Bellini _____

Dr.ssa Teresa Callegari _____

Le Organizzazioni Sindacali territoriali nelle persone:

C.I.S.L. _____

C.G.I.L. MARTA ASOLIN _____

U.I.L. / _____

DI.C.C.A.P. / _____

CSA / _____

La R.S.U. nelle persone di:

GASPARELLO MORENA _____

CAMPAGNOLO MAURIZIO _____

DELLERCELLI FABIO _____

ROZZO MARIA ANTONIETTA _____

INDICE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 Quantificazione delle risorse del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Art. 6 Strumenti di premialità

CAPO III - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
Art. 8 Progressioni orizzontali

CAPO IV – INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Art. 9 Principi generali
Art. 10 Indennità di rischio
Art. 11 Indennità di disagio
Art. 12 Indennità di maneggio valori
Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i CCNL 01/04/1999)
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f CCNL 01/04/1999)
Art. 15 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
Art. 16 Banca delle ore (art. 38bis CCNL 14/9/2000)
Art. 17 Personale comandato o distaccato

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Preganziol (di seguito CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale 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 CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il presente CCDI è successivo al CCDI sottoscritto in data 27.2.2013 ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1.4.1999 - Comparto Enti Locali, nonché degli accordi decentrati integrativi sottoscritti fino ad oggi, di cui è stata effettuata una ricognizione complessiva.

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

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Il presente CCDI ha validità per il triennio 2016-2018 ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
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.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà di norma entro 15 giorni dalla richiesta e comunque entro 30 giorni dalla stessa.

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.

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

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 dell'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con atto del Responsabile del Settore comprendente il Servizio Risorse Umane, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.1.2004) 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 delle risorse destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
   a) elaborazione di apposito progetto predisposto dal Responsabile di Settore che dimostri i presupposti, gli obiettivi ed i risultati da conseguire, 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. L'elaborazione del progetto dovrà essere effettuata entro tre mesi dalla data di costituzione delle rispettive risorse variabili del fondo;
   b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
   c) accertamento preventivo delle effettive disponibilità di bilancio e verifica a consuntivo del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
   d) previsione che, 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 possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (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 necessarie 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, 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole 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 dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

f) previsione che, 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 possano 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), sono individuati 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 valutazione adottato dall'Ente;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
   c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) 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 1.4.1999.

CAPO III – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, 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.

2. Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, in conformità a quanto dispone l'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141 dell'1.3.2011 e la Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 22.12.2011, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
3. 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 conformi ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, e non all'appiattimento retributivo; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dall'Organismo di Valutazione della performance;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
   f) il termine per la consegna delle schede di valutazione é fissato al 31 marzo di ogni anno.
4. Per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che delle risultanze del sistema di valutazione, si dovrà tener conto dei seguenti elementi:
   a) l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale;
   b) il compenso non sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato che nel corso dell'anno non abbiano prestato almeno 20 giorni di servizio effettivo su 5 giorni lavorativi, riproporzionati in caso di numero diverso di giorni lavorativi di riferimento (es. servizio su 6 giorni o part-time verticali);
   c) relativamente alle nuove assunzioni soggette a periodo di prova, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente i primi sei mesi di servizio continuativo; resta inteso che il periodo prestato successivamente ai primi 6 mesi deve essere di almeno 20 giorni di servizio effettivo su 5 giorni lavorativi, riproporzionati in caso di numero diverso di giorni lavorativi di riferimento (es. servizio su 6 giorni o part-time verticali);
   d) non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori in contratto di formazione e lavoro (fatte salve le eventuali previsioni di progetto);
   e) la quota di "produttività" individuale verrà determinata in modo direttamente proporzionale alla valutazione individuale attribuita in base al sistema di valutazione e tenuto conto dell'effettiva partecipazione come previsto dal presente comma;
   f) il compenso incentivante dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al successivo art. 15 svolti in orario di servizio, subirà una riduzione percentuale calcolata sugli ulteriori

incentivi percepiti. Le percentuali da applicare a scaglioni sugli ulteriori incentivi arrotondati all'unità inferiore sono le seguenti:

- fino a € 300,00: 0%
- da € 301,00 a € 2.000,00: 10%
- superiore a € 2.000,00: 15%

Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività spettante superiore al 50%. La somma derivante dalla riduzione confluirà nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

5. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999 e quanto previsto al successivo articolo 8.
6. Al finanziamento dell'indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.
7. Gli eventuali risparmi delle risorse stabili derivanti dall'applicazione del presente CCDI verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la "produttività" di cui all'art. 7, comma 4.

Art. 8 – Progressioni Orizzontali

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 decreto legislativo n. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché, con l'ultima valutazione aver un punteggio complessiva della performance individuale non inferiore a 500/1000 e un punteggio di almeno 210/700 per il fattore Q competenze e comportamenti.
3. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, con riferimento all'ultimo triennio esclusa l'annualità in cui vengono effettuate le selezioni. Per il personale assunto con mobilità si terrà conto esclusivamente delle valutazioni conseguite nel Comune di Preganziol.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definita la quota del complessivo personale in servizio nell'anno di riferimento al quale l'ente può riconoscere la progressione economica, le risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. A, B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate.
6. La formazione e la gestione delle graduatorie avviene a cura del Titolare di Posizione Organizzativa del Settore comprendente il Servizio Risorse Umane.
7. In caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
8. Eventuali risparmi di risorse generatisi in ciascuna categoria potranno previo accordo tra le parti, essere destinati l'anno successivo alle progressioni orizzontali della medesima categoria.

9. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno immediatamente successivo alla selezione, salvo diverso accordo in sede decentrata.

CAPO IV - INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Art. 9 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. L'indennità di rischio è riconosciuta in presenza di almeno uno dei seguenti fattori di rischio:
   a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
   b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi.
3. L'individuazione dell'esposizione al rischio viene certificata con apposita dichiarazione del Responsabile di Settore e ha validità sino a diversa dichiarazione dello stesso.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 - Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è attribuita al personale appartenente alle categorie A, B e C (art. 17, comma 2, lettera e, del CCNL 1.4.1999) come di seguito individuata nella prestazione e nella misura:
   a) € 15,00 lordi mensili per attività di manutenzione del patrimonio dell'Ente con esposizione a condizioni climatiche avverse e/o utilizzo di strumenti, attrezzature e apparecchiature di utilizzo disagevole;
   b) € 20,00 lordi mensili per attività non occasionali connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento delle stesse in presenza di articolazione oraria avvicendata e differenziata rispetto alla generalità dei lavoratori, garantendo una apertura dei servizi e quindi attività di sportello significativamente superiore a quella generale degli uffici comunali;
   c) € 15,00 lordi, nel limite massimo di € 30,00 mensili pro capite, per ogni prestazione di servizio per attività non occasionali connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento delle stesse in presenza di significativa anticipazione o posticipazione di orario di lavoro ordinario rispetto alla generalità dei lavoratori da parte dei soggetti preposti ad espletare il servizio ed a garantirne l'effettiva esecuzione, al di fuori del personale in turnazione (agenti di polizia);
   d) € 10,00 lordi, nel limite massimo di € 30,00 mensili pro capite, per ogni prestazione di servizio obbligatorio prestato in caso di doppia festività, per il quale compete il compenso per lavoro straordinario o maggiorazione oraria con riposo compensativo, per garantire i servizi essenziali di stato civile;
   e) € 30,00 lordi per ogni intervento, nel limite massimo di € 300,00 annui pro capite per attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" - al di fuori della reperibilità - per il quale compete il compenso per lavoro straordinario.

      L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
      i) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare straordinari e non programmabili eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
      ii) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
      iii) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore, e tenuto conto delle assenze/presenze.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, limitatamente alle indennità di cui alle lettere a) e b).

Art. 12 - Indennità di maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori mensili e risponda di tale maneggio. Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili e/o economi.
2. Per attività di maneggio valori deve intendersi l'attività svolta incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

3. Per valori di cassa si intendono il denaro contante, le marche da bollo, i valori preziosi, nonché quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni benzina, voucher, ecc.
4. L'ammontare del maneggio valori ai fini della graduazione dell'indennità è accertato sulla base della rendicontazione giudiziale degli agenti contabili relativa all'anno di competenza.
5. 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.
6. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.9.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Fascia maneggio denaro annuo	*Valore indennità giornaliera*
Maneggio valori fino a € 1.000,00 nessun compenso	€ 0,00
Maneggio valori tra € 1.000,01 e € 9.999,99	€ 0,52
Maneggio valori da € 10.000,00	€ 1,55

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i CCNL 1.4.1999)

1. L'indennità di cui al presente articolo è prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 – che introduce la lettera i all'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi).
2. L'indennità può competere al seguente personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli/responsabilità:

Ruolo	Compenso annuo
Personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile o di Anagrafe	€ 100,00
Personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe	€ 200,00
Personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale Elettorale	€ 100,00
Personale assegnato con atto formale all'Ufficio Relazioni con il Pubblico	€ 100,00
Personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Responsabile dei tributi	€ 300,00

3. Le indennità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione e/o attribuzione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f CCNL 1.4.1999) per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c.2 lett. f, CCNL 1.4.1999, come aggiornato dall'art. 7, c.1, CCNL 9.5.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Settore 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 e gli obiettivi dell'amministrazione.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. La fattispecie alla quale i Titolari di Posizione Organizzativa devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle posizioni di lavoro di cui al comma 1, deve tener conto della responsabilità di coordinamento e della responsabilità tecnica di gestione dello svolgimento di attività e compiti di supporto del titolare di posizione organizzativa per garantire la regolarità e correttezza dell'attività del Settore o del Servizio e/o per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività stessa.
4. L'ammontare dell'indennità è determinato applicando i seguenti fattori:

		coefficiente
<u>RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</u> valutata in relazione al:		
- coordinamento di unità organizzative semplici (uffici), gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre - complessità gestionale e/o relazionale del coordinamento tenuto conto del tipo e frequenza di relazioni con utenti interni e/o esterni, del rapporto tra le risorse umane e la complessità dei procedimenti	assente	0
	bassa	0,5
	media	0,75
	elevata	1
	Tot. A	
<u>RESPONSABILITA' TECNICA</u> valutata in relazione a:		
- complessità dei procedimenti, in relazione al rilievo esterno o interno, al rapporto con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente, al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica - necessità di specifiche competenze specialistiche/tecniche, di frequente aggiornamento professionale, di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature particolarmente complesse - livello di autonomia e/o assenza di Categoria D nel servizio di appartenenza (escluso il Titolare di Posizione Organizzativa) - rilevanza strategica della posizione anche in relazione ai programmi e ai progetti dell'amministrazione	assente	0
	bassa	1
	media	3
	elevata	5
	molto elevata	7
- responsabilità diretta e personale	presente	2
	Tot. B	
Somma dei coefficienti A + B		

5. La quota delle risorse destinata a remunerare le particolari responsabilità di cui al presente articolo è stabilita annualmente con l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate.
6. La conferenza delle Posizioni Organizzative annualmente definisce il numero degli incarichi attribuibili per ciascuna area, sulla base delle risorse disponibili e della pesatura delle posizioni di lavoro individuate, determinando il valore economico del coefficiente pari a 1. L'ammontare dell'indennità sarà dato dal prodotto del suddetto valore per la somma dei coefficienti.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i, CCNL 1.4.1999) per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato.

Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d e k del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati i seguenti emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente:
   i) incentivi per le funzioni tecniche disciplinate dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
   ii) compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI, ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. 15.12.1997 n. 446;
   iii) compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30.9.2003 n. 269, convertito con legge 24.11.2003 n. 326;
   iv) compensi Istat, di cui all`art. 14, comma 5, del CCNL 1.4.1999.
2. L'elenco delle attività di cui al comma 1 è da intendersi automaticamente aggiornato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Le risorse destinate ai compensi di cui al presente articolo saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 16 – Banca delle ore (CCNL 14.9.2000 art. 38bis)

1. E' istituita la banca delle ore con un limite annuo complessivo di 20 ore.

Art. 17 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo, 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.