



COMUNE DI PREGANZIOL

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

TRIENNIO 2013 – 2015



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2013 - 2015

Il giorno 27 febbraio 2013, nella sede municipale del Comune di Preganziol, a seguito contrattazione avviata il 19/12/2012 e Pre-intesa siglata in data 13/02/2013, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Sono presenti:

La delegazione di parte pubblica

F.to Dr.ssa Ilaria Piattelli – Segretario Generale

F.to Dr. Sauro Bellini – Responsabile Settore II

F.to Dr.ssa Teresa Callegari – Responsabile Settore V

La delegazione trattante di parte sindacale

F.to Liana Bandiziol (R.S.U.)

F.to Marta Bisetto (R.S.U.)

F.to Maurizio Camerotto (R.S.U.)

F.to Enrico Cazzola (R.S.U.)

F.to Silvana Usala (R.S.U.)

F.to Silvia Carraretto (C.I.S.L.)

F.to Marta Casarin (C.G.I.L.)

F.to Sandro Girardi (D.I.C.C.A.P./Snalcc-Fenal-Sulpm)

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

CAPO IV – INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

- Art. 8 Principi generali
- Art. 9 Indennità di rischio
- Art. 10 Indennità di disagio
- Art. 11 Indennità di maneggio valori
- Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i CCNL 01/04/1999)
- Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f come aggiornato dall'art. 7, comma 1, CCNL 09/05/2006)
- Art. 14 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38bis CCNL 14/09/200)
- Art. 16 Personale comandato o distaccato

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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 CCNL 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 11.7.2001 ai sensi dell'art. 4 del CCNI. 1.4.1999 - Comparto Enti Locali, nonché degli accordi decentrati integrativi sottoscritti fino ad oggi, di cui è stata effettuata una ricognizione complessiva.
3. In conformità a quanto previsto dall'art. 31, comma 4, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, viene preso atto che l'Amministrazione comunale ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento ai principi contenuti negli articoli 17, commi 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, mediante l'adozione del nuovo Sistema di valutazione della performance del personale del comparto approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 07.06.2011, la cui efficacia, in conformità a quanto dispone il D.lgs. 1.3.2011 11.141, è stata sospesa con deliberazione della Giunta comunale n. 176 del 22.12.2011, limitatamente al meccanismo delle fasce di merito.

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 triennale 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 o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo, 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 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del 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. 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.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del 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 stanziare 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 (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; 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 e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti 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 valutazione adottato dall'Ente;
 - 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 01.04.1999;
 - d) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente (risorse non finanziate dal fondo).

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, 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 hanno prestato almeno 90 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). Sono fatte salve le assunzioni e cessazioni dal servizio per le quali il periodo viene riproporzionato, nonché i requisiti minimi per la valutazione previsti dal vigente sistema di valutazione;
 - c) relativamente alle nuove assunzioni, 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 superiore a 50 giorni per coloro che lavorano su 5 giorni la settimana, o a 60 giorni per coloro che lavorano su 6 giorni la settimana, giorni di servizio effettivo nel corso dell'anno;
 - 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. 14 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%
 - > € 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;

- g) i lavoratori potranno, nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, far pervenire per una sola volta al rispettivo Responsabile di Settore le proprie controdeduzioni ed osservazioni. Il Responsabile di Settore controdeduce entro 10 giorni dalla ricezione della stessa. Qualora nel termine di 10 giorni al Responsabile di Settore non pervenga alcun rilievo, la valutazione si riterrà accettata;
- h) in caso di valutazione complessiva inferiore od uguale a 14,99/30, nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, è ammesso il ricorso all'Organismo di Valutazione che concluderà il procedimento entro il termine di 30 giorni dalla ricezione del ricorso;
- i) i compensi saranno liquidati nei 30 giorni successivi alla definizione dei ricorsi.
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 secondo la procedura prevista dal vigente Sistema di valutazione del personale dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 07.06.2011, al quale si rinvia.
- Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con legge 30.7.2010 n. 122, non sono destinate risorse alle progressioni economiche orizzontali.
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. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai Responsabili titolari delle posizioni organizzative, si applicano i criteri di cui al precedente punto 4, lettera b).
8. 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.

CAPO IV - INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Art. 8 - 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. 9 - 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) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. 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 ed 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, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore 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.
6. Vengono fatte salve le condizioni di rischio già riconosciute presso il Comune di Preganziol se ancora esistenti e comunque prevalenti rispetto all'attività svolta.

Art. 10 - 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) attività di manutenzione del patrimonio dell'Ente con esposizione a condizioni climatiche avverse e/o utilizzo di strumenti, attrezzature e apparecchiature di utilizzo disagiata: € 15,00 lorde mensili;
 - b) attività non occasionali connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento delle stesse in presenza di almeno uno dei seguenti disagi:
 - significativa anticipazione di orario di lavoro rispetto alla generalità dei lavoratori da parte dei soggetti preposti ad espletare il servizio ed a garantirne l'effettiva esecuzione, al di fuori del turno;

- coincidenza dell'intero orario di lavoro con quello di apertura al pubblico e privazione della flessibilità garantita alla generalità dei lavoratori, al di fuori degli orari personalizzati;
- articolazione oraria avvicendata e differenziata rispetto alla generalità dei lavoratori, garantendo una apertura dei servizi significativamente superiore a quella normale

€ 20,00 lorde mensili;

- c) 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: € 30,00 lorde per ogni intervento, nel limite massimo di € 300,00 annui pro capite.

L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:

- 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;
- il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
- 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 limitatamente alle attività di cui alle lettere a) e c).
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, limitatamente alle attività di cui alla lettera a).

Art. 11 - Indennità di maneggio valori

1. Si individuano come profili per i quali è attribuibile l'indennità gli agenti contabili, sempre che non siano titolari di posizione organizzativa. L'ammontare del maneggio valori ai fini della graduazione dell'indennità è accertata sulla base della rendicontazione giudiziale degli agenti contabili relativa all'anno di competenza.
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) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) Maneggio valori fino a € 1.000,00 nessun compenso
 - b) Maneggio valori tra € 1.000,01 e € 9.999,99 € 0,52/gg
 - c) Maneggio valori da € 10.000,00 € 1,55/gg

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

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) può competere al seguente personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli/responsabilità:
 - Ufficiale di Stato Civile e/o Anagrafe ; € 200,00 annue lorde
 - Ufficiale Elettorale; € 100,00 annue lorde
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

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

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c.2 lett. f come aggiornato dall'art. 7, c.1, ccnl 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente 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. Le funzioni alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti
 - a) Esercizio di funzioni con responsabilità diretta e personale: 40
 - b) Presidio di tutti i procedimenti/attività del Servizio con supporto diretto al Responsabile di Settore: 70
 - c) Coordinamento di personale del Servizio di categoria inferiore: 30
 - d) Coordinamento di almeno tre dipendenti del servizio compreso il coordinatore: 40
4. L'indennità annuale è determinata dalla pesatura delle funzioni conferite come risulta dalla seguente tabella:

PESATURA	INDENNITA'
Da 40 a 60	550,00
Da 70 a 80	1.100,00
Da 90 a 110	1.400,00
Oltre 110	1.600,00

5. 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).

Art. 14 – 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:
 - incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione, ai sensi dell'art. 92, commi 5 e 6, del D.lgs. 12.4.2006 n. 163;
 - 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;
 - 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;
 - 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. 15 – 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. 16 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, 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.