

Il giorno 12 luglio 2013, alle ore 09.00, presso la sala della Giunta Comunale del Comune di Pasiano di Pordenone, si è riunita la Delegazione Trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott. Battiston Michele – Segretario Comunale del Comune di Pasiano di Pn

Componenti:

dott.ssa Mammola Angelina – Segretario Comunale del Comune di Fiume Veneto

dott.ssa Dazzan Anna – Segretario Comunale dei Comuni di Chions e di Pravisdomini

~~dott. Musto Andrea – Segretario Comunale del Comune di Azzano Decimo.~~

dott.ssa Rover Paola – Segretario Comunale del comune di Prata di Pn

b) Per la parte Sindacale:

MUNNO Luca	CGIL F.P. - F.V.G.
ANGELI Maurizio	CISL F.P.S. – F.V.G.
ROBOTTI Riccardo	CISAL EE.LL. F.V.G.
DAL BEN Antonello	CISAL EE.LL.
BONADIO Andrea	RSU Azzano Decimo
CHIVILO' Oriano	RSU Azzano Decimo
PEROSA Paolo Enrico	RSU Azzano Decimo
SAVIAN Laura	RSU Azzano Decimo
SCHIFFO Luciano	RSU Azzano Decimo
FALCON Patrizia	RSU Chions
TREVISAN Laura	RSU Chions
PALTRINIERI Massimo	RSU Fiume Veneto
STATUTO Rocco Nicola	RSU Fiume Veneto
DAL BO' Silvana	RSU Pasiano di Pn
GASPAROTTO Alessandro	RSU Pasiano di Pn
VIERA Rosanna	RSU Pasiano di Pn
ANZOLINI Lucia	RSU Prata di Pn
PEZZUTTO Beatrice	RSU Prata di Pn
SGUBIN Patrizia	RSU Prata di Pn
MIO Stefano	RSU Pravisdomini

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il seguente Contratto Decentrato Integrativo territoriale ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. del 07/12/2006.

INDICE SOMMARIO

ART. 1 - FINALITÀ.....	3
Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE	3
Art. 3 - DURATA.....	3
Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI	3
Art. 6 – RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 7 - INFORMAZIONE.....	5
Art. 8 - CONTRATTAZIONE.....	5
Art. 9 - COSTITUZIONE DEI FONDI PER LE RISORSE DECENTRATE	5
Art. 10 – PRINCIPI GENERALI.....	6
Art. 11 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008)	6
Art. 12 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE REPSONSABILITÀ (art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002) ...	7
Art. 13 – INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	7
Art. 14 – INDENNITÀ DI RISCHIO	7
Art. 16 – INDENNITÀ PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLE FORME ASSOCIATIVE	8
Art. 17 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	8
Art. 18 – INDENNITÀ DI TURNO	9
Art. 19 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	9
Art. 20 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ.....	9
Art. 22 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI	11
Art. 21 – MESSI NOTIFICATORI	11

ART. 1 - FINALITÀ

1. La finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti all'Associazione Intercomunale, temperandone le singole specificità.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato formalmente assegnato ad uno degli Uffici comuni dell'Associazione Intercomunale "SILE" tra i Comuni di Azzano Decimo, Chions, Fiume Veneto, Pasiano di Pordenone, Prata, Pravisdomini, che aderiscono al protocollo d'intesa sottoscritto in data 04.04.2008.
2. Il presente contratto è altresì applicato al personale dei Comuni facenti parte dell'Associazione Intercomunale i cui servizi non sono stati conferiti alla gestione associata.
3. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio.
4. Il presente Contratto vale per tutti gli istituti in esso disciplinati.

I singoli Comuni sono tenuti a dare applicazione a quanto demandato dal presente CCDIT

Art. 3 - DURATA

1. Il CCDIT ha validità a decorrere dalla data della sua sottoscrizione e fino 31.12.2015, salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal presente contratto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo diversa espressa indicazione.
2. E' esclusa la possibilità di recesso anticipato rispetto alla scadenza di cui al comma 1 del presente articolo salvo il caso in cui l'Ente receda dall'Associazione Intercomunale "SILE".
3. Dopo il 31 dicembre 2015, le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato.
4. Il presente contratto può essere modificato o integrato in accordo tra le parti.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge, che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
6. E' fatta salva la definizione, 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, che costituisce anche l'unica competenza residuale del singolo associato, nel rispetto di tutte le norme definite dal CCDIT, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCRL 07/12/2006.
7. Le disposizioni di cui al comma 6 non trovano applicazione nei confronti del personale assegnato con provvedimento formale alle forme associative, per i quali la definizione del comma precedente avviene a livello territoriale.

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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 5 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente Capofila per la gestione associata del personale. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6 – RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CCRL e dal presente CCDIT.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) convocazione delle delegazioni: il Presidente della delegazione territoriale di parte pubblica garantisce la convocazione delle delegazioni entro 20 giorni lavorativi dalla richiesta da parte delle rappresentanze sindacali. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti, individuando date e orari tali da garantire la più ampia partecipazione. La convocazione deve avvenire almeno 3 gg. prima della data fissata per l'incontro, salvo motivi di urgenza. Le convocazioni e la trasmissione di ogni comunicazione e/o documento avviene prioritariamente mediante corrispondenza elettronica. A tal fine le parti provvedono, dopo la firma del presente CCDIT, alla tempestiva comunicazione del proprio indirizzo di posta elettronica preferibilmente certificata.
 - b) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - c) verbali: in ogni seduta è steso un verbale, sottoscritto dalle parti, che riporta le eventuali decisioni assunte, l'elenco degli argomenti eventualmente rinviati, e le dichiarazioni a verbale, che devono essere presentate in forma scritta. Tale verbale viene proposto alle parti per l'eventuale approvazione entro dieci giorni dalla riunione. Lo stesso è contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui il livello relazionale applicabile sia quello della concertazione, il verbale viene redatto e sottoscritto solo nella riunione conclusiva della stessa, con l'esplicitazione sintetica della posizione di ciascuna delle parti.
 - d) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data della seduta successiva;
 - e) raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipula la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto, il CCDIT è sottoscritto dai rappresentanti delle parti.
 - f) esecuzione degli accordi: il testo degli accordi intervenuti, una volta divenuti esecutivi, è trasmesso, a cura del Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, agli uffici dell'Associazione "SILE" e/o agli Uffici di ciascun Ente aderente, competenti per l'attuazione, secondo modalità e tempi che garantiscono la piena e puntuale attuazione dei contenuti dell'accordo, compatibilmente con le esigenze di operatività degli uffici.
 - g) informazione: ciascuna Amministrazione provvederà a dare informazione mediante affissione alla bacheca sindacale di ciascuna struttura di ogni Ente degli accordi sottoscritti a tutti i dipendenti a cui l'accordo è astrattamente applicabile; attenzione particolare dovrà essere usata per informare i lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.
 - h) neo assunti: copia degli accordi in vigore sono consegnati, qualora richiesti, ai nuovi assunti, privilegiando, ove possibile, la trasmissione telematica.
 - i) registro degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali dell'Associazione Intercomunale "SILE" sono raccolti e conservati gli accordi sindacali, i verbali di concertazione ed i verbali delle sedute, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.
 - j) Attività sindacale: gli incontri dei rappresentanti sindacali con i dipendenti, sono garantiti esclusivamente nel rispetto degli strumenti previsti dall'Accordo Regionale del 13.02.2006, e s. m. ed

i., relativo alle modalità di utilizzo di aspettative e permessi sindacali per il personale non dirigenziale del Comparto Unico della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Art. 7 - INFORMAZIONE

1. L'informazione verrà garantita, con oneri a carico dell'Ente, mediante la trasmissione degli atti con valenza generale oggetto di informazione adottate dagli organi deliberanti;
2. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che la trasmissione avvenga prioritariamente tramite posta elettronica.

Art. 8 - CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione territoriale di Parte Pubblica, nominata secondo le procedure di cui al protocollo d'intesa sottoscritto il 04.04.2008, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali ricevuti da ciascun Ente.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie, con le modalità e i tempi, indicati dai vigenti C.C.R.L. La contrattazione si svolge inoltre su ciascuna delle materie previste dalla vigente legislazione nazionale e/o regionale, ove applicabile.

Art. 9 - COSTITUZIONE DEI FONDI PER LE RISORSE DECENTRATE

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 del singolo ente associato. Per il personale assegnato alle forme associative la costituzione compete all'ente capofila per la gestione associata del personale, che costituisce un fondo per ciascun servizio associato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 20, comma 2, del CCRL 01.08.2002 possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 20, comma 5, del CCRL 01.08.2002, (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.
4. L'entità delle varie risorse sono comunicate alle R.S.U. all'atto dell'approvazione del bilancio di previsione e comunque entro il 31 marzo di ogni anno.

**FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I
COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI
RESPONSABILITA'**

Art. 10 – 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 dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
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 nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione 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 Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo del singolo ente.

**Art. 11 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 21, comma 2 lett. e) come aggiornato
dall'art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004 dall'art. 24 del CCRL 06.05.2008)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e), si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio 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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza; coefficiente: 1,10;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,3;
 - c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico e/o funzioni vicarie: 1,30;
 - d) coordinamento squadra operai: coefficiente: 1,00.
- 2- bis. I coefficienti delle fattispecie di cui al comma precedente sono incrementati di una unità nel caso in cui il personale sia assegnato, con provvedimento formale alle forme associative, fermo restando i presupposti di cui all'art. 24 del CCRL 06/05/2008.
(comma aggiunto a seguito della sottoscrizione del CCDIT del 09/07/2014)
3. L'importo dell'indennità è calcolata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo (e del loro coefficiente) e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo. Eventuali resti saranno utilizzati per il finanziamento dei compensi di produttività;
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni indicate

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002)

1. L'indennità prevista dall'art. 30 comma 2 del CCRL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 21 comma 2 del CCRL 01.08.2002 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 20, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza almeno trimestrale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però 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 MANEGGIO VALORI

1. Ai dipendenti adibiti con provvedimento formale in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate intere 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. 61 CCRL 01.08.2002) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media annua di valori maneggiati fino a € 10.000,00= indennità di € 0,80 giornaliera
 - b) media annua di valori maneggiati compresa tra € 10.001,00 ed € 50.000,00 indennità di € 1,20 giornaliera
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 50.000,00= indennità di € 1,54 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente o annualmente, a consuntivo.

Art. 14 – 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 CCRL (attualmente, art. 62 CCRL 01.08.2002 e art. 36 CCRL 26.11.2004) 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 ai giorni di effettiva esposizione.
2. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

- b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f. Prestazioni di lavoro che comportino l'accesso al domicilio dell'utenza e il contestuale svolgimento di prestazioni igienico – sanitarie;
 - g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il trimestre successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 29,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 348,00 annui pro capite.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità quali, ad esempio, eventi meteorologici (ghiaccio, neve, alluvioni, frane), caduta alberi o pali, incidenti stradali, black-out, interruzione alimentazione di semafori, allarmi;
 - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il mese trimestre successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 16 – INDENNITÀ PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLE FORME ASSOCIATIVE

1. Al personale assegnato con provvedimento formale alle forme associative e che, in conseguenza di ciò, subisca in maniera continuativa e prevalente una modifica della propria sede di lavoro è riconosciuta un'indennità nella seguente misura:

A, B e PLS:	euro	36 mensili lordi
C e PLA:	euro	38 mensili lordi
D, PLB e PLC:	euro	40 mensili lordi

2. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata con cadenza almeno trimestrale.

Art. 17 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 18 – INDENNITÀ DI TURNO

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 19 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. d) e k) del CCRL 01.08.2002, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Art. 20 – 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 dagli enti;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente 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 dagli enti;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dagli enti;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 20, comma 1, lettere d) e k) del CCRL 01.08.2002.

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21 – 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;
 - e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; 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 dagli Organismi di Valutazione; gli obiettivi assegnati dovranno essere raggiungibili tenuto anche dei tempi assegnati.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di 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.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104.
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimento di mobilità volontaria o obbligatoria.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti contrattualmente definiti a livello giuridico:

▪ A:	1,00
▪ B e PLS:	1,23
▪ C e PLA:	1,35
▪ D, PLB e PLC:	1,50
7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

8. Negli anni in cui il presente accordo non prevede l'effettuazione di una selezione per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali, la produttività collettiva andrà erogata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui la stessa si riferisce.
9. In ogni caso la liquidazione della produttività collettiva dovrà avvenire contestualmente ovvero precedere l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.
10. Le disposizioni di cui ai commi 8 e 9 hanno carattere perentorio.

Art. 22 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di cui al comma precedente esclusivamente in enti applicanti il CCRL del Comparto Unico Regionale e/o del comparto nazionale regioni – autonomie locali.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Le risorse di cui al punto 5) saranno ripartite in base alla categoria di appartenenza applicando i seguenti coefficienti riferiti ai singoli dipendenti che concorrono alla progressione:
 - A: 1,00
 - B e PLS: 1,23
 - C e PLA: 1,35
 - D, PLB e PLC: 1,50
7. Ai fini del riconoscimento della progressione, si stileranno distinte graduatorie secondo i raggruppamenti di categorie del punto precedente;
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

Art. 21 – MESSI NOTIFICATORI

1. Ove sussistano idonee condizioni finanziaria i singoli enti destinano una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo per le risorse decentrate, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti condividono l'importanza di garantire le necessarie risorse, così come definite alla vigente normativa, utili alla formazione del personale e auspicano la redazione e l'adozione di un piano della formazione, anche a livello associato, che rispecchi i relativi fabbisogni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento all'art. 22, le parti si impegnano ad incontrarsi con tempestività in caso di possibilità di ricorso all'istituto della progressione economica orizzontale sia ai fini giuridici che economici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La parti danno atto che tutti gli istituti ad oggi regolati da norme contrattuali e ora demandati alla competenza datoriale, continuano comunque a trovare applicazione anche dopo la sottoscrizione del presente accordo, fino a diverse determinazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La parte datoriale si impegna alla prosecuzione di un percorso per l'adozione di un regolamento aziendale applicabile in maniera uniforme a tutti gli enti associati, disciplinante gli istituti demandati alla competenza datoriale entro il 31.12.2013.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La parte pubblica si impegna ad adottare il sistema di valutazione entro il 30.06.2013 e, per il primo anno successivo, entro gennaio di ogni anno.