Comune di MONTEBELLUNA **Provincia di Treviso**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

L'anno duemilatredici, il giorno dieci del mese di ottobre alle ore 9,30 presso Urban Center - sede dell'Amministrazione del Comune di Montebelluna, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, per la stipula dell'accordo concernente la ripartizione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004.
La delegazione trattante è così composta:

- PER LA PARTE PUBBLICA:
  - dr. Ivano Cescon Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica. ☒
  - dr.ssa Fiorella Lissandron, Dirigente Settore 2^ Economia e Welfare ☒
  - arch. Roberto Bonaventura , Dirigente Settore 3^ Governo e Gestione Territorio ☒

- PER LA PARTE SINDACALE:
i componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria:
- Bottacin Marta ☒
- Candon Ermanno ☒
- Martin Patrizia ☒
- Zavarise Paola ☐
- Carletti Fabrizio ☐
- Groppo Denis ☒
- Minopoli Umberto ☒
- Trevisin Angela ☒
- Troncon Giovanni ☐
- Gallina Giuseppina ☒
- Gastaldo Lucia ☒
- Moretto Decimo ☒

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

F.P.CGIL Bernini Ivan

F.P.CISL Silvia Carraretto

F.P.L.UIL Marin Francesca

PREMESSO CHE:

- in data 14 giugno 2013 è stata sottoscritta la preintesa del C.C.D.I. per il triennio 2013-2015;
- la Giunta Comunale ha dato l'autorizzazione alla sigla definitiva del C.C.D.I. per il triennio 2013-2015, con propria delibera n. 145 del 7 ottobre 2013;

le parti convengono quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale e decorre dall' 1.1.2013.
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, la produttività, la performance organizzativa ed individuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – 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.
3. Le relazioni sindacali tra l'Ente e le Organizzazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono improntate allo spirito di collaborazione, correttezza e buona fede, con l'obiettivo comune di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del Comune con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Le materie, le forme e le modalità di tali relazioni sono disciplinate dai contratti collettivi nazionali e dalle norme in materia.

Art. 3 – 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. Sulle materie inerenti l'organizzazione degli uffici, per le quali è intervenuta la normativa prevedendo che le determinazioni sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, l'Amministrazione Comunale, in logica partecipativa, riconosce l'approccio di riflessione condivisa su temi di rilevanza strategica, nel rispetto e fatte salve le competenze dirigenziali.

Capo II SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCQN 19.9.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Con riferimento al servizio degli asili nido, le modalità per assicurare, in occasione di sciopero, la continuità delle prestazioni indispensabili sono regolate dall'art. 4 del CCQN 19.9.2002.

Art. 5 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19.9.2002, inerenti i servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2 comma 1, del CCNQ 19.9.2002.

SERVIZIO	CATEGORIA, PROFILO PROFESSIONALE E N.RO ADDETTI
Stato civile	1 Istruttore amm.vo-contabile (solo se lo sciopero è di una giornata intera e cade in giornata precedente o successiva ad una festività)
Servizio Elettorale	Tutto il personale assegnato (solo in caso di elezioni)
Servizi Sociali	1 istruttore direttivo servizi sociali - assistente sociale 1 assistente domiciliare (solo se lo sciopero è di una giornata intera)
Servizio gestione rete stradale, fognaria e idrica. Servizio gestione e manutenzione impianti illuminazione pubblica	Squadra di reperibilità
Vigilanza Urbana	Attività richiesta dalla autorità giudiziaria; attività antifortunistica e di pronto intervento; attività centrale operativa; assistenza al servizio di cui al punto precedente in caso di sgombero neve:

	3 agenti di polizia locale 1 istruttore direttivo di vigilanza (ripartiti in due turni)
Servizi del personale	1 Istruttore direttivo/amministrativo contabile (solo se lo sciopero è di una giornata intera e cade nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 del mese)
Protezione civile	1 collaboratore in reperibilità

Capo III RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

Capo IV PREROGATIVE SINDACALI

Art. 7 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 9, comma 1, del CCNL 1.4.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 8 - Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale.
2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro "per la costituzione delle R.S.U." e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali", è affidata alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U., le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali al Servizio Risorse Umane.
3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

Art. 9 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previste dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali".
2. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del contratto collettivo nazionale quadro 19.9.2002, durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili, individuate nell'art. 2 comma 2, del succitato CCNQ e dagli articoli 4 e 5 del presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 10 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. 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.
3. 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente, verificate anche a consuntivo, 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) la prediposizione dei progetti in periodo idoneo a garantirne la loro attivazione e realizzazione entro l'anno;
   c) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
   d) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi e permanenza, previa verifica con le RSU, delle condizioni di bilancio, anche a consuntivo, che ne consentano l'erogazione;
   e) 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;
   f) 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 ;
   g) 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. 11 – Strumenti di premialità e destinazione delle risorse

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
   a) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione, secondo principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo o individuale, secondo il 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, tenuto conto degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); per tale istituto si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
   c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall'ente;
   d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
   e) il premio di efficienza previsto dalle disposizioni regolamentari relative alla Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance, secondo i criteri generali convenuti con apposito accordo tra le parti.

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

Art. 12 – 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 stabilisce 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.

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. Ai fini della predisposizione del piano della performance si applica quanto previsto dal vigente Regolamento per la Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance, considerando anche la definizione dei processi lavorativi condivisi con le parti sindacali.
   e) nell'ambito della distribuzione delle risorse una parte delle stesse potrà essere destinata alla performance organizzativa;
   f) 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[1], 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 per una durata complessivamente superiore a 6 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze quelle previste per legge e per contratto nazionale ed in via esemplificativa le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza
- il congedo ordinario
- i permessi sostitutivi delle festività soppresse
- il recupero dello straordinario
- gli infortuni sul lavoro.

5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo –di cui al presente articolo- i lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, che non abbiano maturato un periodo di servizio continuativo di almeno sei mesi, computando a tale scopo anche l'eventuale periodo collocato nell'anno precedente .
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti di produttività.

A: 1,00

[1] Solo se si adottano i parametri di cui al comma 6.

B: 1,20
C: 1,40
D: 1,60

7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente [2]. 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.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai CCNL vigenti.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre 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 dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
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. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

Art. 14 – 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

[2] Solo se si adottano i parametri di cui al comma 6.

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 Dirigente responsabile del 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), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente responsabile del servizio.
7. 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. 15 – 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. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Cuochi/addetti alla cucina
- Operai
- Assistenti domiciliari
- Autisti Scuolabus

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 Dirigente. Nel caso in cui sia adottata un'articolazione oraria su base plurisettimanale, l'erogazione avviene su base annuale. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 16 – Indennità di disagio

1. Viene corrisposta in presenza di una particolare flessibilità di orario di lavoro in ragione di situazioni legate, di norma temporaneamente, all'organizzazione del servizio.
2. L'indennità viene fissata in euro 30,00 mensili ed è corrisposta trimestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'attribuzione dell'indennità di rischio e disagio presuppone il concreto, effettivo, diretto svolgimento dell'attività rischiosa o disagiata da parte del dipendente.

Art. 17 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
   a) media mensile di valori maneggiati da € 4.666,67 a 6.000,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
   b) media mensile di valori maneggiati oltre € 6.000,01 indennità di € 1,55 giornaliera;
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 18 – 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):
   a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
   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 nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo 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. 19 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. "f" come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del 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 Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione

ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Dirigenti. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti 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. E' richiesto un numero minimo di 5 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato); importo max 1.500 euro;
   b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa; rilevanza del budget di entrata o di spesa; importo max 1.500 euro;
   c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; coordinamento nuclei, squadre o gruppi; importo max 1.250 euro:
   d) funzioni di Vicecomandante di P.L.: importo max 1.250 euro
3. L'importo dell'indennità è quantificata dal Servizio Risorse Umane 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 della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo 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 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.
6. Per l'anno 2013 le modalità di attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, verranno determinate in sede di accordo annuale.

Art. 20 – Altre indennità previste da specifiche disposizioni contrattuali

1. Il personale operaio e tecnico coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Il personale della Polizia Locale il cui orario di lavoro è articolato in turni, ha titolo a percepire la relativa indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
3. Il personale dell'Asilo Nido con profilo professionale di educatore d'infanzia ha titolo a percepire le specifiche indennità previste dalla contrattazione collettiva di comparto.
4. Il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali in essere avviene con il fondo per le risorse decentrate.
5. Al finanziamento delle 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.
6. Al finanziamento delle posizioni organizzative e alta professionalità sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dall'ente, in

relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21 – 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 emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 22 – Telelavoro

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.
2. Per gli stessi si fa riferimento a quant'altro previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 23 – 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 e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 24 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, per quanto non già previsto dalla legge o dai contratti collettivi nazionali