



## PROVINCIA DI VITERBO

**ACCORDO INTEGRATIVO NORMATIVO STRALCIO SUI  
CRITERI PER COMPENSARE LE SPECIFICHE  
RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett. F e lett. I) del CCNL  
01/04/1999)**

**TRA**

**AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE**

**E**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Viterbo, li 18-11-2016

*[Handwritten signatures and initials]*

PARTE PUBBLICA

D.SSA DANIELA NATALE PRESIDENTE

DOTT. MAURO GIANLORENZO MEMBRO

DOTT. FRANCO FAINELLI MEMBRO

OO.SS

CINZIA VINCENTI CGIL

LUCIO CORBUCCI UIL

RENATO TRAPE' CISL

CARLO SCHIAFFINO UGL

ALESSANDRO GIOIA UGL (R.S.A.)

GIUSEPPE FRATICELLO CONFSAL - FENAL

AQUILANI IVO DICCAP

RSU

ANGELO CIOCCOLINI CONFSAL - FENAL

EDDY FRATICELLO CONFSAL - FENAL

MARINELLA RICCIONI CONFSAL - FENAL

VITTORIA SALVATORI CONFSAL - FENAL

LUIGI BURLINI CGIL

LUCIANO BAGHINI CISL

CATIA VENANZI UIL

OMERO PETRA UGL

MARCO FIORUCCI DICCAP

SERGIO DE PAOLA USB - PI

**Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri e modalità dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

il giorno 18 del mese di novembre dell'anno 2016, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e Sindacale composta come previsto dall'art. 10 del CCNL:

premesso che:

- Con decreto presidenziale n. 204 del 15.06.2016 avente ad oggetto: "Fondo per le risorse decentrate anno 2016 – linee di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo e per lo svolgimento delle trattative in ordine alle stipula del CCDI normativo e parte economica", venivano determinate le relative linee di indirizzo.
- Al fine di garantire la corretta applicazione degli istituti contrattuali secondo i CCNL vigenti, nonché per favorire e facilitare l'organizzazione interna tesa al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Ente e garantire un maggiore livello di produttività, di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'ente, con nota n. 38152 del 15.07.2016 la Delegazione di Parte Pubblica ha presentato alle parti sindacali una proposta di accordo avente ad oggetto: *"Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri e modalità dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità"* ;
- Con verbale della delegazione trattante del 20.07.2016, le parti sindacali, dopo esame, hanno richiesto parziali modifiche ed integrazioni, in particolare:
- Richiesta che l'importo relativo al compenso per l'ultima fascia relativa alle cat. B e C, superi quello della prima fascia della cat. D.
- Richiesta del Personale dei Centri per l'Impiego e Polizia Provinciale di prevedere un fondo a parte per il relativo personale;
- Quanto eccepito è stato accolto dalla parte pubblica, con esclusione della previsione di uno specifico fondo per il personale della Polizia Provinciale, in quanto a tutt'oggi è inserito nei ruoli organici dell'Ente.
- Il presente accordo, considerata la data di sottoscrizione dello stesso, avrà comunque validità ed efficacia anche per l'annualità 2016, in presenza di condizioni compatibili con i criteri e requisiti del presente accordo.
- L'Amministrazione provinciale si impegna a valutare la possibilità di misure a salvaguardia e tutela del personale dei Centri per l'impiego a fronte di evoluzioni normative (P.E.O. e specifiche responsabilità).
- in data 10/10/2016, veniva sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2016, per gli istituti sopra richiamati nonché per la costituzione definitiva del Fondo del salario accessorio del personale non dirigente dell'Ente ed utilizzo delle risorse per l'anno 2016
- con Decreto Presidenziale n. 308 del 10/10/2016 concernente "CCDI parte normativa - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri e modalità dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Autorizzazione alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo", veniva autorizzata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione della relativa ipotesi di accordo;
- Con decreto presidenziale n. 325 del 07.11.2016 avente ad oggetto "CCDI parte normativa - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri di procedura selettiva per l'attribuzione di posizione economica orizzontale - Accordo stralcio per l'individuazione dei criteri e modalità dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – CCDI parte economica: costituzione definitiva del Fondo del salario accessorio anno 2016 del personale non dirigente dell'Ente ed utilizzo delle risorse anno 2016. - Autorizzazione

alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione"; veniva autorizzata la sottoscrizione dello stesso;

## **LE PARTI CONCORDANO**

Di approvare il criteri indicati nel presente accordo

## 1. PREMESSA

La stipula del presente accordo è da intendersi un contratto integrativo normativo stralcio, adeguato ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009, che definisce le regole ed i criteri generali, concordati in sede integrativa, di applicazione degli istituti contrattuali rimessi a tale sede.

La presente proposta di contratto decentrato integrativo rappresenta quindi la rinegoziazione con le OO.SS dei criteri di individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità art.17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL 01/04/1999 e dei relativi compensi attribuiti, precedentemente disciplinati con il contratto decentrato normativo del 2001.

## 2. QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

La disciplina delle indennità tese a compensare il personale dipendente per lo svolgimento di attività con specifiche responsabilità è contenuta nell'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999, come modificato dall'et. 36, comma 1, del CCNL del 22.01.2004 ed ulteriormente modificato dall'art. dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 01.04.1999, i contratti decentrati non possono comportare oneri non previsti nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate. L'indennità di particolare responsabilità è pertanto attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004. La compatibilità con i vincoli derivanti dalla ripartizione del fondo delle risorse decentrate è assunto quale criterio integrativa della fattispecie a cui è collegata il diritto all'indennità.

Art. 17, lett. f), del CCNL 01.04.1999 rubricato "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" che così testualmente recita: "compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera"

Art. 36 del CCNL 22.01.2004 contenente modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 che così testualmente recita:

" 1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000,00 sino ad un massimo di € 2.000,00.

1. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

- i. *Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite*

Provincia di Viterbo

dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

**Art. 7 CCNL 09.05.2006 rubricato "Compensi per particolari responsabilità" che prevede che:**

**1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:**

*"f) compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera."*

*2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004"*

**APPLICABILITA'**

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001.

Con il CCDI normativo nel testo sottoscritto in data 2001, con il quale sono state individuate le diverse fattispecie di specifica responsabilità e determinati i valori annui lordi dei compensi per il personale beneficiario appartenente alle categorie B-C-D nella misura di lire;

Tutto quanto sopra premesso,

Le parti pertanto concordano di dare attuazione ai seguenti istituti contrattuali:

**3. COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 17, COMMA 2, LETT. F), DEL CCNL 01.04.1999 COME**

**MODIFICATO DALL'ART. 36, COMMA 1, DEL CCL 22.01.2004 E ART. 7 DEL CCNL 09.05.2006 DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B E C**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36, comma 1, del CCL 22.01.2004 nonché dell'art. 7, del CCNL 0.5.2006, si farà fronte all'erogazione dell'indennità per compensare specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C riferite a posizioni di lavoro caratterizzate dal coordinamento di unità organizzative, di gruppi di lavoro o di squadre di operatori formate da dipendenti di pari o inferiore categoria, nonché di procedimenti amministrativi complessi.

**3.1 Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alle categorie "B" e "C"**

Le Parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie "B" e "C" e i relativi compensi, alle fattispecie di seguito indicate.

Trattasi di posizioni che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore e/o Servizio.

I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

1. Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore, purchè:

- a. All'unità organizzativa siano addette altre unità da coordinare (oltre al coordinatore);
- b. L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o eroga servizi esterni all'ente ovvero ad altre unità organizzative esterne al settore;
- c. L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

2. Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente.

3. Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente comportanti:

- a. lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

**3.2 Determinazione dell'indennità relativa a specifica responsabilità cat. B, C**

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 1.600,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui ai punti precedenti.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a. Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare attività di una unità organizzativa semplice (con almeno 2 unità da coordinare) ovvero che eroga servizi diretti al cittadino e/o servizi esterni all'ente e/o ad altre strutture interne all'ente.
- b. Assunzione della responsabilità di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente secondo le disposizioni del dirigente.

- c. Svolgimento di attività di responsabilità con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore, secondo le disposizioni del dirigente per lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

La graduazione avviene in base alla categoria giuridica di appartenenza attraverso l'attribuzione a ciascuna indennità di specifici parametri di pesatura riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione secondo le caratteristiche definite nell'ambito dei criteri indicati nel precedente punto e nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi e come di seguito riportato:

**A. Rilevanza del coordinamento dal punto di vista operativo di unità:**

- Risorse umane coordinate: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza delle Relazioni sia interne che esterne max 3 punti :

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza di procedimenti semplici (almeno 2) nell'ambito del Settore, non standardizzati max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

**C) Rilevanza dell'apporto a processi complessi e rilevanti compiti specifici del settore**

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

**Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo dell'indennità prevista per le categoria B, C.**

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità "B", "C"
Da 10 a 12 punti	€ 1.600,00
Da 8 a 9 punti	€ 1.300,00
Da 6 a 7 punti	€ 1.000,00
Da 4 a 5 punti	€ 500,00

Ogni dirigente, tenuto conto delle risorse umane assegnate, individua le posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche sopra descritte e procede alla relativa pesatura utilizzando i criteri sopra citati. Le proposte elaborate dai dirigenti vengono sottoposte al parere del Direttore Generale che

Provincia di Viterbo



verifica la correttezza metodologica, l'uniformità del sistema di pesatura con le risorse a disposizione nell'anno. A seguito del parere favorevole del Direttore/Segretario Generale, i Dirigenti adottano un provvedimento organizzativo motivato con il quale vengono attribuite le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei singoli punteggi e dell'importo della relativa indennità, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie C e B, nel pieno rispetto del budget assegnato al Settore ed in conformità del presente accordo.

Gli incarichi hanno durata annuale e cessano al 31 dicembre di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo o nel caso di introduzione di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità tra il personale.

L'atto di affidamento delle responsabilità ai dipendenti deve essere comunicato al Servizio Personale. Tale comunicazione dovrà avvenire per ogni anno di applicazione del presente contratto integrativo decentrato, sulla base delle risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione del fondo. Identica informazione (in forma aggregata per servizi e profili professionali) dovrà essere inviata alla RSU ed alle OO.SS. L'Amministrazione non potrà, unilateralmente e senza preventiva contrattazione delle risorse, emettere atti formali di assegnazione di specifiche responsabilità per cui sono previste le indennità di cui al presente articolo se non entro il limite delle risorse rese all'uopo disponibili in sede di contrattazione annuale del fondo.

Il Dirigente del Settore Amministrativo è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico come sopra adottati.

L'indennità è liquidabile nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del dirigente del settore di appartenenza del dipendente, in ordine all'effettivo e corretto esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.

Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatorio per maternità.

La misura individuale dell'indennità spettante ai dipendenti, così come individuata ai sensi dei precedenti punti dai Dirigenti dei Settori, nel rispetto del limite fissato dall'art. 7 del CCNL del 9 maggio 2006, e l'importo complessivo finalizzato alla corresponsione di tale indennità sono fissati annualmente in sede di contrattazione del fondo accessorio, sulla base delle risorse decentrate disponibili.

In ogni caso il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dal CCDI dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo nel fondo risorse decentrate.

#### **4. COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA "D", CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE SECONDO LA DISCIPLINA DEGLI ARTT. 8, 9 E 10 DEL CCNL 31/3/99**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36, comma 1, del CCL 22.01.2004 nonché dell'art. 7, del CCNL 0.5.2006, si farà fronte all'erogazione dell'indennità fino ad un massimo di € 2.500,00 per compensare specifiche responsabilità da parte

del personale ascrivibile alla categoria "D", con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

L'indennità per particolare responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii. viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono compiti che comportano assunzione diretta di responsabilità di unità organizzativa intermedia, di responsabilità inerenti programmi e progetti specifici del servizio di appartenenza, di responsabilità procedurali e quelle di coordinamento dell'attività di altro personale.

#### **4.1 Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascrivibile alla categoria "D"**

Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire al personale di categoria "D", l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

**Trattasi di posizioni che implicano:**

A) Responsabilità di struttura articolata

B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

##### **A) Responsabilità di struttura articolata**

Tale particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza (anche dal punto di vista innovativo) per le politiche dell'Amministrazione provinciale.

Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

I requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

1. Coordinamento di almeno una struttura articolata che eroga direttamente servizi al cittadino e/o ad una pluralità di settori dell'ente, purché siano soddisfatti i seguenti requisiti:

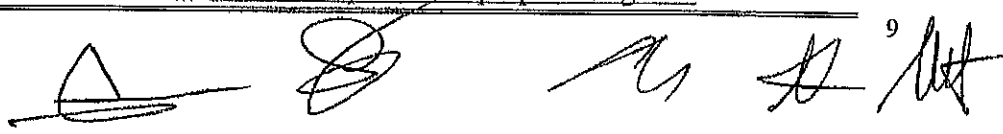
- a. All'unità organizzativa sono affidati una pluralità di processi tecnico-amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
- b. All'unità organizzativa sono addette altre unità lavorative da coordinare;
- c. L'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente e/o rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

2. Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri (che devono essere tutti contemporaneamente presenti nella posizione):

- a. Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;
- b. Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore e/o soggetti esterni;

3. La posizione di lavoro implica l'assunzione di istruttoria tecnico amministrativa discrezionale nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal proprio dirigente.

Provincia di Viterbo



## **B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente**

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità, collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

I requisiti minimi (che devono essere tutti contemporaneamente presenti) che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica ad elevata trasversalità, sono i seguenti:

- a) la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione;
- b) trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico - amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;
- c) rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;
- d) elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
- e) la posizione di lavoro implica l'assunzione di istruttoria tecnico amministrativa discrezionale nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal proprio dirigente.

### **4.2 Determinazione dell'indennità relativa a specifica responsabilità cat. D**

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 1.500,00 sino ad un massimo di € 2.500,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui ai punti precedenti.

La graduazione dell'indennità avviene in base a specifici parametri di pesatura riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione secondo le caratteristiche definite nell'ambito dei criteri indicati nel precedente punto e nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi indicato come segue:

#### **A. responsabilità di struttura articolata**

- **Rilevanza di procedimenti complessi della struttura di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti**

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- **Rilevanza delle Risorse umane coordinate: max 3 punti**

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- **Rilevanza delle Relazioni interne ed esterne max 3 punti :**

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

## B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

- Rilevanza di procedimenti ad elevata trasversalità nell'Ente di cui il dipendente assume la responsabilità: max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza dell'ambito dell'ente dei pareri amministrativi, tecnici, contabili espressi verso altri settori max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

- Rilevanza del livello di autonomia operativa ed istruttoria max 3 punti

Eccellente: 3 punti, buona: 2 punti, media: 1 punto

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto secondo le fasce di valore come di seguito riportate:

Fascia punteggio	Valore indennità "D"
Da 16 a 18 punti	€ 2.500,00
Da 12 a 15 punti	€ 2.000,00
Da 8 a 11 punti	€ 1.500,00

Ogni dirigente, tenuto conto delle risorse umane assegnate ascrivibili alla categoria "D", individua le posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche sopra descritte e procede alla relativa pesatura utilizzando i criteri sopra citati. Le proposte elaborate dai dirigenti vengono sottoposte al parere del Direttore Generale che verifica la correttezza metodologica, l'uniformità del sistema di pesatura con le risorse a disposizione nell'anno. A seguito del parere favorevole del Direttore Generale, i Dirigenti adottano un provvedimento organizzativo motivato con il quale vengono attribuite le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei singoli punteggi e dell'importo della relativa indennità, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alla categoria "D", nel pieno rispetto del budget assegnato al Settore ed in conformità del presente accordo.

Gli incarichi hanno durata annuale e cessano al 31 dicembre di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo o nel caso di introduzione di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità tra il personale.

L'atto di affidamento delle responsabilità ai dipendenti deve essere comunicato al Servizio Personale. Tale comunicazione dovrà avvenire per ogni anno di applicazione del presente contratto integrativo decentrato, sulla base delle risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione del fondo. Identica informazione (in forma aggregata per servizi e profili professionali) dovrà essere inviata alla RSU ed alle OO.SS. L'Amministrazione non potrà, unilateralmente e senza

preventiva contrattazione delle risorse, emettere atti formali di assegnazione di specifiche responsabilità per cui sono previste le indennità di cui al presente articolo se non entro il limite delle risorse rese all'uopo disponibili in sede di contrattazione annuale del fondo.

Il Dirigente del Settore Amministrativo è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico come sopra adottati.

L'indennità è liquidabile nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del dirigente del settore di appartenenza del dipendente, in ordine all'effettivo e corretto esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.

Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatorio per maternità.

La misura individuale dell'indennità spettante ai dipendenti, così come individuata ai sensi dei precedenti punti dai Dirigenti dei Settori, nel rispetto del limite fissato dall'art. 7 del CCNL del 9 maggio 2006, e l'importo complessivo finalizzato alla corresponsione di tale indennità sono fissati annualmente in sede di contrattazione del fondo accessorio, sulla base delle risorse decentrate disponibili.

In ogni caso il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dal CCDI dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo nel fondo risorse decentrate.

A ciascun dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999. La predetta indennità può invece cumularsi con quella di cui alla lett. i) stesso comma ed articolo, sempre che non si tratti della stessa responsabilità. In ogni caso il cumulo delle indennità non può superare € 2.500,00 lordi annui (su base annua per incarichi di durata inferiore all'anno).

#### **5. COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART.17, COMMA 2, LETT. I) DEL CCNL 01/04/1999 COME MODIFICATO DALL'ART. 36, COMMA 2 DEL CCNL DEL 22/01/2004**

Il compenso pari a 300,00 euro l'anno viene corrisposto, a seguito di incarico formale da parte del dirigente, al personale di fascia B, C e D relativamente alle seguenti posizioni, con un impegno complessivo nei limiti delle risorse decentrate assegnate all'istituto nel fondo annuale.

La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non è cumulabile con quello derivante dai compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006.

Per le seguenti specifiche Posizioni di Lavoro, formalmente attribuite:

- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

# REGIME TRANSITORIO PER L'ANNO 2016

Attesa la data di sottoscrizione del presente accordo, si concorda che lo stesso avrà validità ed efficacia anche per l'annualità 2016, in presenza di condizioni compatibili con i criteri e requisiti del presente accordo.

