

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
Parte economica

DEL COMUNE DI FONTANIVA

PER IL 2016-2017

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNUALITA' 2016-2017 parte
economica - del personale dipendente del Comune di Fontaniva (PD)

Il giorno 30 del mese di dicembre dell'anno 2017 (dieci dicembre) presso la Sede del Comune di Fontaniva (Prov. Di Padova), si sono incontrate le parti negoziali:

la delegazione di parte pubblica nella persone di : Peruzzo dr. Roberto,

la delegazione di parte sindacale :

RSU nelle persone di : Bregant Tamara, Doro Marilisa

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- F.P. - CISL Padova : Alessandro Piovan ~~delega Raffaella Stradotto~~
- F.P. - CGIL Padova : Manuela De Paolis ~~delega Paola Bassato~~

LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- Atteso che le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata hanno sottoscritto in data 13/12/2017 la preintesa di accordo decentrato – parte economica **per gli anni 2016-2017**;

- Vista la certificazione del Revisore dei Conti n. 44 in data 21/12/2017, con la quale, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1 e dell'art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs.n. 165/2001 e s.m.i., si certificano: la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, redatta in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla circolare n. 25 del 19/07/2012; la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio e la la compatibilità dell'articolato proposto con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;

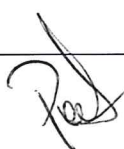
- Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 29/12/2017, con la quale, a seguito della certificazione positiva dei revisori dei conti sull'ipotesi suddetta, la Giunta Comunale ha preso atto dell'accordo di cui trattasi, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa all'anno 2017, definito in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in data 13/12/2017;

Tutto ciò premesso le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del richiamato accordo stipulato in data 13 dicembre 2017 composto di 2 (due) articoli come segue

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali



Roberto Peruzzo

nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5; 7, comma 5; 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies; 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n.54 del 30/5/2000 e s.m.i;
- Regolamento comunale per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 13/6/2013;
- Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo (nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

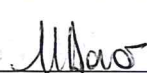
2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 per gli anni 2016-2017
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
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.

3. Verifiche dell'attuazione del contratto

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

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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

5. 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 – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
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), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 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 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 del Sistema di Controllo Interno 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;

Prodotto

4



Roberto Perino

M. Doro

- 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.

6. Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel periodo di riferimento, 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"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale 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 V) 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 VI).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:
 - 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) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; 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;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".



U.D. nro



Roberto Ferraro

Preghanti

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.

TITOLO IV – LA PRODUTTIVITÀ

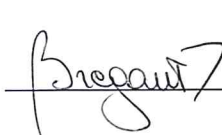
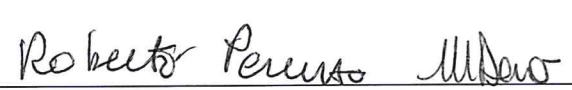
8. Calcolo della “Produttività”

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di “produttività”, preventivamente ripartita per budget di Settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale. La ripartizione dei budget di Settore considera anche i profili per i quali siano state attivate le procedure di copertura.
2. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova. I lavoratori a tempo determinato non partecipano per i primi sei mesi di servizio.
3. La valutazione individuale andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore del budget del fondo. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

9. Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore/Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità che rendono più impegnativa l'esecuzione della prestazione (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

10. Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) 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 cui alcune attività per le quali compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute.
 - Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
 - Attività che comportano una esposizione a rischi di esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura.
 - Attività che comportano una esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
 - Attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

11. Indennità di disagio

Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentano all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

Bregaut 7 M. Sano  M.  Roberto Penna

1. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno (*orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale*);
2. svolgimento di servizio che richiede frequenti spostamenti sul territorio.
3. esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, a quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari (dipendenti che sono a contatto in modo continuato con utenti a rischio epidemie infettive);
4. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza o per esigenze di servizio;
5. svolgimento di servizio presso uffici appartenenti a diverse aree funzionali.

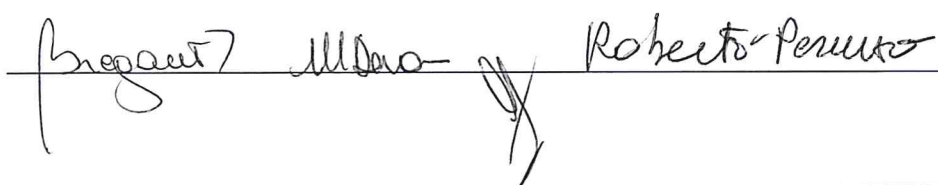
È stabilita una indennità lorda di 28 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, rinvenibili attraverso il sistema di rilevamento presenze presente nell'Ente. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

12. Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento, in misura proporzionale, 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) Sino a € 1.000/mese € 0,52
 - b) Oltre € 1.000,00/mese € 1,05
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, a consuntivo.

13. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

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, con apposito



provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.
- Responsabilità nell'inserimento e nella gestione della documentazione necessaria per assolvere i compiti nella sezione del sito internet comunale di amministrazione trasparente.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 360,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 360,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 420,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 600,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità	€ 950,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità	€ 1.050,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità	€ 1.450,00
Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 6 fattispecie di responsabilità	€ 2.500,00

Il Dato

Briganti

Roberto Peruto

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Annualmente la contrattazione decentrata potrà rideterminare gli obiettivi di miglioramento in relazione alla programmazione dell'ente.

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

10