



COMUNE DI
MINORI
ANTICA RHEGINNA MINOR

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

RELATIVAMENTE ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

In data 30.09.2013 **2013**, alle ore _____, presso il Comune di MINORI, ha

avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario

Comunale Dott.ssa Lucia Loredana La Rocca __ -

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP



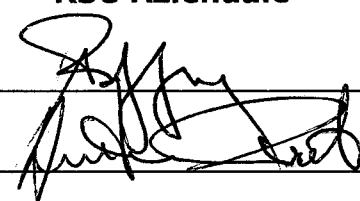
CISL FPS




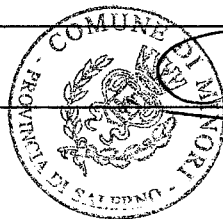
UIL FPL



RSU Aziendale









CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2013

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, c.d. Legge Brunetta, e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- > contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- > contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che nella Delegazione trattante del 19.09.2005 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di durata quadriennale, parte normativa ed economica, nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 5 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004;

Rilevato che ai sensi dell'art. 65, comma 4, del D.lgs. 150/2009, i contratti integrativi devono essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e in caso di mancato adeguamento cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili;

Evidenziato, pertanto, che a partire dal 01.01.2013 il *contratto integrativo normativo* stipulato in data 19.09.2005 debba ritenersi abrogato;

Tenuto conto che la contrattazione nazionale è rimasta bloccata per il triennio 2010-2012 per effetto dell'articolo 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e che, pertanto, si ritiene opportuno non procedere all'avvio di una sessione negoziale per la stipula di un nuovo *contratto decentrato integrativo normativo*, in quanto risulta evidente che solo dopo la sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo di lavoro di livello nazionale, sarà possibile redigere una piattaforma contrattuale in grado di recepire le profonde innovazioni introdotte dal D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento ai nuovi strumenti di incentivazione previsti dal TITOLO III del medesimo decreto legislativo.

Posto in risalto che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 15 dello stesso CCNL e nell'art. 31 del CCNL 22.01.2004;

Ritenuto, pertanto, dover procedere anche per l'esercizio finanziario 2013 alla sottoscrizione di un Contratto integrativo economico, con il quale disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di primo livello;

Preso atto che con delibera n. 50 del 03.06.2013, la Giunta comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013;

Considerato che a seguito convocazione della Delegazione trattante, in data 11.07.2013, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa e che nella stessa seduta le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo anno 2013;

Acquisito il verbale n. 12 del 26.08.2013, con il quale il Revisore dei Conti ha attestato la compatibilità dei costi previsti dal medesimo contratto con i vincoli di bilancio;

Dato atto che, sulla base del predetto parere, la Giunta comunale, con deliberazione n. 82 del 19.09.2013, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per l'anno 2013;

In data _____ si è svolta la Delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Minori per l'anno 2013. Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato integrativo.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
2. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione di tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del servizio, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2013, non potranno superare quelle utilizzate nell'anno precedente per un importo di **€ 4.000,00**
3. Per consentire una gestione oculata e correlata ad effettive esigenze organizzative, il fondo annualmente disponibile viene ripartito tra i responsabili di servizio, quantificato in rapporto al numero di personale assegnato e alla categoria di appartenenza. Le prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2013, sono attribuite come da prospetto di seguito riportato

SERVIZIO	PERSONALE ASSEGNATO	BUDGET PER SERVIZIO
AFFARI GENERALI	6	€ 1.567,75
FINANZIARIO	3	€ 835,07
SERVIZI SUL TERRITORIO	2	€ 537,38
CORPO DI POLIZIA LOCALE	4	€ 1.059,80
TOTALE		€ 4.000,00

Art. 4
Sistema di valutazione

1. In applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del CCNL 31.03.1999, le parti concordano che l'attribuzione dei premi al personale non dirigente correlati all'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi sarà erogato secondo la disciplina inserita nel "Regolamento stralcio sulla performance, sui controlli interni e sistema permanente di valutazione", approvato con delibera di Giunta comunale n. 30 del 7 maggio 2012.

Art. 5
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";

b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

2. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l'anno 2013, a valere per tutto il periodo di riferimento di vigenza del presente CCDI, le risorse sono così quantificate:

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2013
Art. 14 CCNL 1998 – 2001 – Comma 4	
Risparmi del 3% delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario	€ 1.549,36
Art. 15 CCNL 1998 – 2001 - Comma 1	
a) importo dei fondi di cui alle lettere a) – b) – c) dell'art. 15, comma 1;	€ 36.219,09
g) risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale dipendente in servizio.	€ 6.955,62
j) 0,52% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 2.308,67
Art. 4 CCNL biennio economico 2000-2001	
Monte salari 1999, esclusa la dirigenza, pari all'1,1%	€ 5.411,02
Art. 32 CCNL 2002 – 2005	
Importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 3.191,94
Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 2.574,14
Art. 4 CCNL 2004 – 2005 – Comma 1	
Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2003	€ 2.363,60
Art. 8, comma 2, CCNL 11.04.2008	
Importo pari allo 0,60% del monte salari riferito all'anno 2005	€ 3.199,60
TOTALE TABELLA A	€ 63.773,04

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 77.316,34
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 6.663,35
TOTALE RISORSE LETTERA k)	€ 60.178,10
TOTALE COMPLESSIVO	€ 144.157,79

Art. 6

**Riduzione del fondo ex art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010,
convertito nella legge n. 122/2010**

- In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
- Sulla scorta delle indicazioni fornite con la circolare n. 12 del 15.04.2011 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, si registra che, per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento.
- Con la Circolare n. 16 del 02.05.2012 della Ragioneria Generale dello Stato, contenente le informazioni generali e le istruzioni sulla corretta compilazione del Conto annuale, e con la delibera n. 51 del 04.10.2011 della Corte dei Conti a sezioni riunite sono state fornite alcune informazioni per la corretta applicazione delle prescrizioni introdotte dall'art. 9, comma 2bis, con particolare riferimento a tutte quelle somme che possono essere escluse dalla riduzione del fondo per le risorse decentrate.
- Sulla scorta dei predetti orientamenti, l'Ufficio personale ha elaborato la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2010, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto per la verifica della eventuale riduzione di cui al comma 2bis dell'art. 9, come di seguito si riporta:

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2010	FONDO 2010	VOCI DA ESCLUDERE	FONDO DA CONSIDERARE PER LA RIDUZIONE
	€ 106.148,24	€ 9.882,96	€ 96.265,28

- Con le stesse modalità, è stato predisposto il prospetto di seguito riportato che descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2013.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2013	A DETRARRE	Descrizione
TOTALE TABELLA A	€ 77.316,34	€ 2.179,80	Indennità di comparto - colonna 1
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 6.663,35	€ 1.498,74	Economie anno 2012 art. 17, comma 5
		€ 164,61	Economie straordinario anno 2012 art. 17, lettera m)
TOTALE RISORSE LETTERA K)	€ 60.178,10	€ 49.678,10	Risorse art. 92, comma 5, del D.Lgs n. 163/2006
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2012	€ 144.157,79	€ 53.521,25	€ 90.636,54

9. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione rispetta il dettato legislativo, in quanto il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta inferiore a quella utilizzata nel 2010.

10. Rispetto al secondo vincolo da verificare, in ordine alla riduzione del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale, si ritiene che la procedura, considerata rispettosa dei vincoli descritti, possa essere realizzata effettuando il calcolo del personale medio in servizio nell'anno 2010 e nell'anno di riferimento, determinato come semisomma dei dipendenti presenti al 1° gennaio e al 31 dicembre. La riduzione del fondo avviene per un importo pari alla variazione percentuale della semisomma relativa al personale in servizio nell'anno 2013 rispetto all'anno 2010.

Totale fondo risorse decentrate anno 2010	€ 96.265,28
Dipendenti in servizio al 01/01/2010	18
Dipendenti in servizio al 31/12/2010	17
Dipendenti in servizio al 01/01/2013	18
Dipendenti in servizio al 31/12/2013	18
Media Dipendenti in servizio anno 2010	17,5
Media Dipendenti in servizio anno 2011	18
Variazione percentuale	102,86%
Fondo risorse 2013	€ 90.636,54
Riduzione ex art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78 del 31.05.2010	€ 0,00

11. Dopo l'applicazione dei criteri innanzi descritti, si rileva che il fondo costituito per l'anno 2013 non deve essere ridotto in quanto la variazione percentuale risulta pari al 100%.

12. In conclusione, il fondo complessivo delle risorse decentrate da utilizzare per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 viene illustrato nella seguente tabella.

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	Fondo risorse decentrate anno 2013	Risorse escluse dalla riduzione	Fondo risorse decentrate da utilizzare per il C D I anno 2013
Fondo risorse decentrate anno 2013	€ 90.636,54	€ 53.521,25	€ 144.157,79
Risorse a destinazione vincolata lettera K)			€ 60.178,10
Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili			€ 83.979,69

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tabella D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni, comprese quelle dovute a processi di mobilità, ovvero nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

A tal fine, vengono individuate annualmente le predette somme e le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto previste dalla colonna (1) della Tabella D del citato contratto.

Tale quota viene inserita nel fondo di cui alla Tabella B dell'art. 3 del presente CCDI e verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota prevista per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

DIPENDENTI PER CATEGORIA		Nr. Mensilità	QUOTA MENSILE	QUOTA ANNUA	TOTALE
Cat.	Nr. Dipend.				
D	3	12	€ 51,90	€ 622,80	€ 1.868,40
D	1	6	€ 51,90	€ 311,40	€ 311,40
C	10	12	€ 45,80	€ 549,60	€ 5.496,00
B	4	12	€ 39,31	€ 471,72	€ 1.886,88
TOTALE	18		TOTALE		€ 9.562,68

Pertanto, per l'anno 2013 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili ammontano a complessive € 9.562,68

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI - TABELLA D

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2013
Art. 17 CCNL 01.04.1999 - Comma 2	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	€ 36.863,02
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 9.562,68
TOTALE	€ 46.425,70

RIEPILOGO GENERALE

FONDO RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 83.979,69
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI	€ 46.425,70
FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI	€ 37.553,99
TOTALE RISORSE LETTERA k)	€ 60.178,10

ART. 8

Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate, pari ad € 83.979,69 viene effettuato il finanziamento

delle "risorse decentrate stabili" sopra indicate, pari ad € 46.425,70

2. La quota rimanente pari ad € 37.553,99 viene utilizzata per il finanziamento degli istituti con caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata all'art. 9 del presente CCDI.

3. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" - TABELLA E

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2013
Art. 17 CCNL 1.4.1999 – comma 2	
lettera a): Incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 7.573,99
fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate al potenziamento al controllo e accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale	€ 5.000,00
lettera d): Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro	
indennità di turno	€ 9.600,00
indennità di reperibilità	€ 7.900,00
maneggio valori	€ 380,00
lettera f): fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria C e B,	€ 6.500,00
Lettera i): fondo per compensare specifiche posizioni di lavoro al personale delle categorie C e B, ai quali sono stati attribuiti specifiche funzioni	€ 600,00
TOTALE	€ 37.553,99

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE ART. 15, LETTERA "K" - TABELLA F

RISORSE Art. 15 - Lettera k)	Anno 2013
Lettera g): fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1 - lettera k), del CCNL del 1.4.1999:	
§ 2,0% delle risorse previste dall'art. 92, comma 5, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	€ 49.678,10
§ 25% delle risorse previste per il recupero evasione ICI, di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D.lgs. n. 446/97	€ 10.500,00
TOTALE lettera k)	€ 60.178,10

TITOLO IV – Definizione criteri di riparto "Risorse decentrate variabili"

ART. 9

Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Elenco profili:

P N. 4 Agenti di Polizia locale;

Risorse necessarie Totale € 9.600,00

2. Reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.

Elenco profili:		
Agenti di Polizia Locale	n. 2 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio per 12 ore al giorno
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	Il sabato, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno.

I turni di reperibilità vengono predisposti dai responsabili dei servizi interessati. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di trenta minuti.

Il personale ha diritto all'indennità di reperibilità nella misura stabilita dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000. In caso di chiamata con relativa prestazione lavorativa, il dipendente ha diritto alla corresponsione delle somme per lavoro straordinario. In tal caso non compete l'indennità di reperibilità.

Risorse necessarie Totale € 7.900,00

3. Maneggio valori

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori per l'importo medio mensile superiore ad € 50.000, nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera pari ad € (da 0,52 a 1,55 €/giorno), la quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio:

Elenco profili:

P Economo

unità n. 1

Risorse necessarie Totale € 380,00

4. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Servizio l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, C e B 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.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Servizio con decreto motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) viene attribuito al personale di categoria D, C e B, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

I criteri e le modalità di conferimento delle specifiche responsabilità e i relativi compensi annui sono disciplinati dal regolamento concordato tra le parti ed allegato al CDI anno 2011. Di seguito si riportano gli elementi essenziali per la determinazione delle indennità.

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, C e B	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:	Euro 1.000,00 annue se riferita al possesso di tutti e 5 i requisiti;
1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purché formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);	
2. Responsabilità di procedimento ex artt. 4 e 5 della legge n. 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibere, determine, ecc.);	Euro 750,00 annue se riferita al possesso di 4 requisiti
3. Responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 4 e 5 della legge n. 241/90 con adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;	
4. affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore per almeno n. 2 unità;	
5. svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali con attestazioni, certificazioni, comunicazioni, verbali, autenticazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;	Euro 500,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti
a) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento dei tre requisiti minimi previsti per la corresponsione dei compensi)	

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti.

C. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili nel CDI, la Delegazione trattante definisce il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 6.500,00

5. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, determina in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate al citato articolo come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

Elenco profili:

- P Protocollo Informatico
- P Messo notificatore

N. 1 unità;
N. 1 unità;

Risorse necessarie Totale € 600,00

6. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004.

Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi, di cui al art. 17 del CCNL del 1.4.1999, è di **€ 7.573,99** e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e dal P.E.G. e/o dal Piano degli obiettivi. Gli obiettivi devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente e assegnati per servizi o per centro di responsabilità.
- 2) I servizi e gli uffici definiranno appositi piani di lavoro annuali, individuando gli obiettivi da conseguire, la soglia minima del raggiungimento dei risultati e le responsabilità da assegnare. Il progetto potrà prevedere anche step di verifica ed eventuali modifiche e integrazioni in itinere.
- 3) I piani di lavoro devono consentire, per quanto possibile, il coinvolgimento di tutto il personale. Ogni dipendente può partecipare ad un solo piano di attività.