



## SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro

del personale non dirigenziale relativo per la parte giuridica al biennio 2017/2018 e per la parte economica all'anno 2017

### Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

— premesso che:

- in data 5 dicembre è stata concordata e firmata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale l'ipotesi di «Contratto decentrato integrativo del personale non dirigenziale» relativo per la parte giuridica al biennio 2017/2018 e per la parte economica all'anno 2017;
- con verbale n. 49 del 27 dicembre 2017 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità dei costi relativi al suddetto contratto decentrato con i vincoli di bilancio e con il principio di riduzione programmata delle spese di personale;
- il 31 marzo 2017 il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 2, ha espresso parere favorevole in merito alla destinazione delle risorse variabili del Fondo 2017 previste dall'art. 15, comma 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali [CCNL] 1° aprile 1999, dando atto che risultano da processi di riorganizzazione e sono destinate, in buona parte, al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 286 del 28 dicembre 2017, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui trattasi;

— considerato che, in ultimo con determinazione dirigenziale n. 1879 del 6 dicembre 2017, si è provveduto a costituire a consuntivo il Fondo 2017,

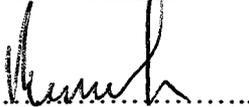
in data 28 dicembre 2017, presso la sede principale del Palazzo Municipale,

### SOTTOSCRIVONO

in via definitiva, l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale del Comune di Cuneo relativo per la parte giuridica al biennio 2017/2018 e per la parte economica all'anno 2017.

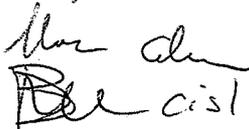
Cuneo, 28 dicembre 2017

Il presidente della  
delegazione di parte pubblica  
Parola dott. Corrado



La delegazione di parte sindacale

× R.S.U.



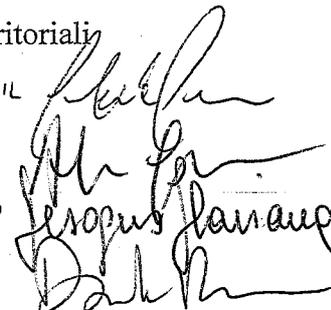
Territoriali

FP-CCIL

USB-PI

ASLEP

DICCAP





## «Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigenziale relativo per la parte giuridica al biennio 2017/2018 e per la parte economica all'anno 2017»

### Indice

Articolo 1	Ambito di applicazione e durata
Articolo 2	Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente – Consuntivo anno 2016
Articolo 3	Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente anno 2017 – Costituzione
Articolo 4	Progressione economica all'interno della categoria [articolo 17, comma 2, lettera b), CCNL 1° aprile 1999]
Articolo 5	Compenso per lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità [articolo 17, comma 2, lettera f), e articolo 17, comma 2, lettera i), CCNL 1° aprile 1999]
Articolo 6	Indennità di posizione e retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative [articolo 10 del CCNL 31 marzo 1999]
Articolo 7	Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente anno 2017 – Utilizzo
Articolo 8	Piano di razionalizzazione della spesa
Articolo 9	Compensi per la produttività
Articolo 10	Compensi per funzioni tecniche [articolo 113, comma 2, Codice dei contratti pubblici]
Articolo 11	Buono pasto sostitutivo del servizio di mensa
Articolo 12	Clausola di rinvio

### Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

- visto l'articolo 4, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° aprile 1999 secondo cui «...In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 17...»;
- visto l'articolo 5 del CCNL del 1° aprile 1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004, che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- visto ancora il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo [CCDI] relativo all'annualità 2016, sottoscritto in via definitiva in data 28 dicembre 2016;
- richiamato l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 «Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l)

m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», che, abrogando l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, stabilisce che, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

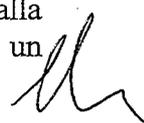
- richiamata la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 7 del 30 marzo 2017 che stabilisce che gli oneri per la incentivazione delle funzioni tecniche sulla base delle nuove previsioni dettate dall'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i. «Codice dei contratti pubblici» debbano essere inseriti nel tetto del fondo per la contrattazione decentrata e concorrano a raggiungere il limite non superabile di cui al comma precedente;
- viste le determinazioni dirigenziali n. 29 del 28 gennaio 2017 e n. 1939 del 22 dicembre 2017 di costituzione e integrazione del Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente e la determinazione n.891 del 15 giugno 2017 con cui il fondo in argomento è stato rideterminato per l'anno 2016, in un importo, dopo la riduzione di € 58.665,00 ex articolo 1, comma 236 della legge 208/2015 e di € 41.210,00 per il personale cessato, pari a € 1.285.580,00, comprensivo di € 103.952,00 per voci non soggette al vincolo;
- dato quindi atto che il limite del Fondo in argomento è pari a € 1.181.628,00, cui si possono aggiungere le voci non soggette al limite di cui al citato decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017;
- vista la determinazione dirigenziale n. 157 del 9 febbraio 2017 relativa alla costituzione in via provvisoria del fondo in questione per l'anno 2017, riguardante la quantificazione delle sole risorse fisse in complessivi € 1.006.846,00, con riserva di integrazione nel corso dell'anno e a consuntivo delle risorse variabili;
- vista la determinazione dirigenziale n. 1879 del 6 dicembre 2017 relativa alla costituzione in via definitiva del fondo in questione per l'anno 2017, in complessivi € 1.212.241,00, comprensivo di € 30.613,00 per voci non soggette al vincolo;
- richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 353 del 20 dicembre 2011 avente per oggetto «Sistema di misurazione e valutazione della performance»,

## SOTTOSCRIVONO

### Articolo 1

#### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo [CCDI]:
  - a) si applica al personale non dirigente del Comune di Cuneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato,
  - b) è relativo, per la parte giuridica, al periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2018 e, per la parte economica, all'anno 2017.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.


**Articolo 2**  
**Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente**  
**Consuntivo anno 2016**

1. Le parti prendono atto che le risorse del fondo per l'anno 2016 — così come individuate in via definitiva con determinazione dirigenziale n. 891 del 15 giugno 2017 che, seppure non materialmente allegata, costituisce parte integrante e sostanziale di questo accordo — ammontano a complessivi € 1.285.580,00, di cui € 103.952,00 per voci non soggette a vincolo.
2. Per l'anno 2016 il fondo è stato utilizzato come segue:

<b>Destinazione somme utilizzate</b>	<b>Importo</b>
Costi 1 <sup>a</sup> Classificazione (Art. 19 CCNL 1° aprile 1999)	10.855,00
Indennità varie [turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, disagio]	120.040,00
Indennità di specifiche responsabilità al personale inquadrato nelle categorie D, C e B (Art. 17, comma 2, lettera f) e lettera i)	78.391,00
Indennità personale educativo Asilo Nido (Art. 31 CCNL 14 settembre 2000 e art. 6 CCNL 5 ottobre 2001)	16.593,00
ICI	25.902,00
Piani di attività, Progetti di risultato (Art. 17, comma 2, lettera a), CCNL 1° aprile 1999)	175.699,00
Incentivi di progettazione	74.360,00
Premi ISTAT	12.532,00
Retribuzione di posizione e risultato Posizioni Organizzative (Art. 17, comma 2, lettera c), CCNL 1° aprile 1999)	160.085,00
Produttività collettiva	73.790,00
Progressioni Economiche Orizzontali	386.438,00
Indennità di comparto	150.895,00
<b>Totale somme utilizzate</b>	<b>1.285.580,00</b>

3. Le parti prendono atto che le risorse derivanti dai risparmi del “Piano di razionalizzazione della spesa per il triennio 2014/2016”, relative all'anno 2015, certificate dall'organo di revisione dei conti con verbale n. 26 del 24 novembre 2016, sono state inserite nelle risorse variabili del Fondo 2016, come somme non utilizzate nell'anno precedente, e hanno contribuito a determinare la somma da destinare alla produttività.

**Articolo 3**  
**Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente**  
**Anno 2017 — Costituzione**

1. Le parti prendono atto che:
  - a. le risorse del fondo per l'anno 2017 non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come disposto dall'articolo 23 – comma 2 – del citato decreto legislativo n. 75/2017;
  - b. la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 7 del 30 marzo 2017 stabilisce che gli oneri per la incentivazione delle funzioni tecniche sulla base delle nuove previsioni dettate dall'articolo 113 del decreto legislativo del 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i.

debbano essere inseriti nel tetto del fondo per la contrattazione decentrata e concorrano a raggiungerne il limite non superabile;

- c. l'importo del fondo 2016, relativamente alle voci soggette al vincolo, ammonta a € 1.181.628,00;
  - d. con la sopra richiamata determinazione dirigenziale n. 157 del 9 febbraio 2017, l'amministrazione ha costituito il Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente per l'anno 2017, relativamente alle risorse stabili, per un importo pari a € 1.006.846,00;
  - e. con deliberazioni n. 280 del 15 dicembre 2016, n. 106 del 4 maggio 2017, n. 217 del 5 ottobre 2017 e n.251 del 30 novembre 2017, la Giunta comunale ha approvato piani di attività e progetti di risultato, legati all'attivazione di nuovi servizi e all'accrescimento di servizi esistenti, senza incremento della dotazione organica, per un importo pari a € 148.289,00, integrando il fondo in argomento di un identico importo;
  - f. con deliberazione n. 104 del 4 maggio 2017, la Giunta ha autorizzato l'inserimento, tra le risorse variabili del fondo per l'anno 2017, della somma di € 96.462,00, pari all'1,2% del monte salari 1997, così come consentito dall'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999;
  - g. sulla base del "Programma triennale delle opere pubbliche — Triennio 2017-2019" e del programma di acquisizioni di forniture e servizi per analogo periodo temporale, relativamente all'anno 2017, è possibile ipotizzare un fondo per "Incentivi per funzioni tecniche", di cui all'articolo 113, comma 2, del Codice dei contratti pubblici, pari a € 40.000,00. Tale importo viene riservato per la successiva attribuzione al personale interessato, sulla base del regolamento comunale che individuerà i criteri e le modalità di distribuzione del predetto fondo;
  - h. per quanto riguarda i compensi incentivanti il personale addetto agli uffici tributari per il recupero dell'evasione ICI, previsti dall'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 s.m.i. "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica" e dall'articolo 59 – comma 1, lettera p) – del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 s.m.i., il fondo è stimabile in € 20.000,00.
2. Sulla base di quanto sopra, l'importo del Fondo che è a disposizione per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017 ammonta a € 1.181.628,00, a cui vanno aggiunte le voci non soggette al vincolo, quali i premi Istat [€ 11.057,00], i rimborsi per le pratiche valutate e accettate nell'ambito del sistema operativo SGAtè – Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche [€ 2.721,00], le economie del fondo per il lavoro straordinario [€ 9.537,00], i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa di cui all'articolo 16 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111 [€ 7.298,00], per un totale pari a € 1.212.241,00.

#### Articolo 4

#### **Progressione economica all'interno della categoria [articolo 17, comma 2, lettera b), CCNL 1° aprile 1999]**

1. Le parti concordano di attribuire al personale del comparto una progressione economica orizzontale [PEO] con decorrenza dal 1° dicembre 2017.
2. Al finanziamento della progressione di cui sopra si provvede utilizzando le risorse corrispondenti al valore delle PEO dei dipendenti cessati dal servizio nel 2017, per un importo presunto di € 27.000,00.
3. Le parti stabiliscono di attribuire le progressioni in argomento innanzitutto al personale che, pur


avendone diritto, non ne ha usufruito nell'ultima attribuzione [1° maggio 2015]. La base di partenza rimane quindi la graduatoria, suddivisa per categoria, formata con i criteri concordati con il precedente CCDI 2015, che qui si riportano per maggiore chiarezza:

- a. *titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato presso il Comune di Cuneo alla data del 1° maggio 2015 e attualmente ancora in servizio presso questo ente;*
  - b. *permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Cuneo o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° maggio 2015;*
  - c. *assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2012-2014 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;*
  - d. *presenza in servizio, nel triennio 2012-2014, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «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 »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;*
  - e. *la collocazione nella prima o nella seconda fascia di merito per tre anni consecutivi [ovvero per cinque annualità anche non consecutive] costituisce titolo prioritario; i dipendenti collocatisi anche solo per un anno in terza fascia di merito potranno partecipare alla selezione solo a esaurimento della precedente graduatoria;*
  - f. *l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.*
4. Riguardo la suddivisione del budget, le parti stabiliscono di suddividerlo proporzionalmente al numero dei dipendenti aventi diritto<sup>1</sup> per ogni categoria, inserendo un correttivo per cui all'interno di ogni categoria la percentuale di dipendenti che ottengono la PEO non possa essere inferiore al 20%, con arrotondamento all'unità superiore qualora il primo decimale sia superiore a 5, degli appartenenti alla stessa.
5. La graduatoria viene effettuata sulla base della frequenza delle PEO ottenute attribuendo a ciascun dipendente il numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra il 1° gennaio 1999 [data di prima attribuzione della PEO] o la data di assunzione o di verticalizzazione se successiva, diviso per il numero di progressioni effettuata dal dipendente +1. Nel caso la progressione economica non fosse stata attribuita a causa di una valutazione negativa, a tali fini si considera come attribuita.
6. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
- nel triennio 2012-2014 ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
  - è collocato in categoria economica inferiore;
  - ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Cuneo;
  - ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;

<sup>1</sup> Per dipendenti aventi diritto si intendono i dipendenti che risultano in possesso dei requisiti di carattere generale di cui ai precedenti punti da a) a c).

- ha una maggiore aspettativa di progressione, determinata dal numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione economica orizzontale, la verticalizzazione o l'assunzione e la data del 31 dicembre 2014;
- ha una maggiore età anagrafica.

#### **Articolo 5**

##### **Compenso per lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità [articolo 17, comma 2, lettera f), e articolo 17, comma 2, lettera i), CCNL 1° aprile 1999]**

1. Le parti concordano che dal 1° gennaio 2018 il riconoscimento dei compensi per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), e all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999 è regolato dal "*Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale*", allegato a questo contratto per costituirne parte integrante e sostanziale [Allegato "A"].
2. I compensi di cui sopra devono essere contenuti nella quota massima del Fondo determinata in € 92.000,00, così come definita congiuntamente nella riunione sindacale del 9 febbraio 2011.
3. Le parti si impegnano a riunirsi almeno una volta all'anno per analizzare le modalità di applicazione dei criteri contenuti nel predetto regolamento e concordare eventuali modifiche ritenute opportune. Per l'anno 2018, anno di prima applicazione, le parti concordano di ritrovarsi al termine del primo semestre e comunque entro il 31 luglio 2017.

#### **Articolo 6**

##### **Indennità di posizione e retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative [articolo 10 del CCNL 31 marzo 1999]**

1. Le parti concordano che dal 1° gennaio 2018 l'attribuzione dell'indennità di posizione e della retribuzione di risultato, di cui all'articolo 10 del CCNL 31 marzo 1999, per le posizioni organizzative è disciplinata dal "*Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari*", allegato a questo contratto per costituirne parte integrante e sostanziale [Allegato "B"].
2. I compensi di cui sopra devono essere contenuti nella quota massima del Fondo determinata congiuntamente in € 198.000,00 con il CCDI del 26 febbraio 2010.
3. Le parti si impegnano a riunirsi almeno una volta all'anno per analizzare le modalità di applicazione dei criteri contenuti nel predetto regolamento e concordare eventuali modifiche ritenute opportune. Per l'anno 2018, anno di prima applicazione, le parti concordano di ritrovarsi al termine del primo semestre e comunque entro il 31 luglio 2017.

#### **Articolo 7**

##### **Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente Anno 2017 — Utilizzo**

1. Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 3, le parti confermano i criteri e le modalità già concordati nel CCDI sottoscritto il 26 febbraio 2010 per il quadriennio 2006/2009, ripresi anche dai successivi contratti decentrati, relativamente a:
  - Turno [articolo 22 CCNL 14 settembre 2000]
  - Disagio [articolo 17, comma 2, lettera e), CCNL 1° aprile 1999]



- Maneggio valori [articolo 36 CCNL 14 settembre 2000]
- Rischio [articolo 37 CCNL 14 settembre 2000]
- Reperibilità [articolo 23 CCNL 14 settembre 2000].

2. Il Fondo 2017 viene utilizzato, per le voci soggette a vincolo e in via provvisoria, come segue:

Destinazione somme utilizzate	Importo
Costi 1 <sup>a</sup> Classificazione (articolo 19 CCNL 1° aprile 1999)	€ 10.855,00
Indennità varie [turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, disagio]	€ 115.819,00
Indennità di specifiche responsabilità al personale inquadrato nelle categorie D, C e B [articolo 17, comma 2, lettera f) e lettera i)]	€ 70.000,00
Indennità personale educativo Asilo Nido (articolo 31 CCNL 14 settembre 2000 e articolo 6 CCNL 5 ottobre 2001)	€ 13.500,00
ICI	€ 20.000,00
Piani di attività, Progetti di risultato (articolo 17, comma 2, lettera a), CCNL 1° aprile 1999)	€ 148.289,00
Incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50	€ 40.000,00
Retribuzione di posizione e risultato Posizioni Organizzative (articolo 17, comma 2, lettera c), CCNL 1° aprile 1999)	€ 176.000,00
Produttività collettiva	€ 89.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali	€ 367.000,00
Nuove Progressioni Economiche Orizzontali [una mensilità]	€ 3.000,00
Indennità di comparto	€ 145.000,00
Premi ISTAT	€ 11.057,00
Rimborso per le pratiche valutate e accettate nell'ambito del sistema operativo SGATE (Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche)	€ 2.721,00
<b>Totale</b>	<b>€ 1.212.241,00</b>

*del*  
*di*  
*di*  
*di*  
*di*

5. Le risorse derivanti dai risparmi del "Piano di razionalizzazione della spesa per il triennio 2014/2016", relative all'anno 2016, quantificate in € 7.298,00, sono inserite in via presuntiva nelle risorse variabili del Fondo 2017, come somme non utilizzate nell'anno precedente. Le

*di*  
*di*

stesse potranno contribuire a determinare la somma da destinare alla produttività subordinatamente all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione dei conti comunale.

- Le parti concordano, inoltre, che i risparmi generati da un'eventuale minor spesa per le voci da quantificare con esattezza a consuntivo saranno destinati a incrementare ulteriormente l'importo destinato al fondo per la produttività collettiva.

#### Articolo 8

##### Piano di razionalizzazione della spesa

- Con deliberazione n. 76 del 30 marzo 2017, la Giunta comunale ha adottato il "Piano triennale di razionalizzazione delle spese — Periodo 2017/2019" di cui all'articolo 16 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111.
- Le parti concordano che i risparmi generati dal suddetto piano di razionalizzazione, che saranno definiti e sottoposti alla verifica da parte del collegio dei revisori dopo la determinazione del consuntivo 2017, saranno destinati a incrementare le risorse variabili del Fondo relativo all'anno 2018.

#### Articolo 9

##### Compensi per la produttività

- Si confermano le lettere: a), b), c) ed e) dell'articolo 4 - Compensi per produttività, del contratto decentrato integrativo per l'anno 2013.
- Si conferma l'abolizione della lettera d) dello stesso articolo, secondo cui «...non ha diritto a percepire il compenso il lavoratore al quale sia stata comminata una sanzione superiore al rimprovero scritto...», così come definito nel CCDI relativo all'anno 2016, sottoscritto in data 28 dicembre 2016.

#### Articolo 10

##### Compensi per funzioni tecniche

##### [articolo 113, comma 2, Codice dei contratti pubblici]

- I criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del "Fondo incentivi per funzioni tecniche" inerenti a progetti di opere o di lavori pubblici, di servizi e forniture espletate dal personale interno all'ente, previsto dall'articolo 113, comma 2, del Codice dei contratti pubblici, saranno definiti dal "Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche", di prossima approvazione da parte della Giunta comunale.
- Per quanto di competenza, le parti concordano che l'incentivo è attribuito secondo la ripartizione riportata nella seguente tabella:

##### a. Contratti riguardanti l'acquisizione di lavori

Attività	Ruolo	Quota incentivo
Responsabilità unica del procedimento	Responsabile unico del procedimento	15,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	5,0%
	Collaboratore/i amministrativo/i	2,0%
Programmazione dei lavori pubblici	Responsabile del sub-procedimento	1,0%
	Collaboratore/i tecnico/i e amministrativo/i	0,5%
Verifica preventiva del progetto	Verificatore	7,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	2,5%
Predisposizione e controllo delle procedure di bando	Responsabile del sub-procedimento	2,0%
	Collaboratore/i tecnico/i e amministrativo/i	2,0%
Direzione lavori	Direttore dei lavori	26,0%

	Coordinatore della sicurezza	7,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	20,0%
<b>Collaudo [collaudo tecnico-amministrativo, collaudo statico, certificazione di regolare esecuzione]</b>	Collaudatore tecnico-amministrativo e collaudatore statico	8,0%
	Collaboratore/i tecnico/i e amministrativo/i	2,0%

Relativamente all'attività "Direzione lavori" e in considerazione della connessa diversa distribuzione del carico di competenze e responsabilità, qualora al direttore dei lavori interno vengano affiancati due o più collaboratori tecnici, la percentuale dell'incentivo prevista per il ruolo di "Direttore dei lavori" è rideterminata nel 24%, mentre quella relativa al/ai "Collaboratore/i tecnico/i" viene concordata nel 22%.

**b. Contratti riguardanti l'acquisizione di servizi e forniture**

Attività	Ruolo	Quota incentivo
<b>Responsabilità unica del procedimento</b>	Responsabile unico del procedimento	20,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	2,5%
	Collaboratore/i amministrativo/i	2,5%
<b>Programmazione delle acquisizioni</b>	Responsabile del sub-procedimento	3,0%
	Collaboratore/i tecnico/i e amministrativo/i	1,0%
<b>Predisposizione e controllo delle procedure di bando</b>	Responsabile del sub-procedimento	12,0%
	Collaboratore/i tecnico/i e amministrativo/i	7,0%
<b>Direzione dell'esecuzione del contratto</b>	Direttore dell'esecuzione del contratto	16,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	12,0%
	Collaboratore/i amministrativo/i	6,0%
<b>Verifica di conformità</b>	Verificatore	12,0%
	Collaboratore/i tecnico/i	6,0%

**Articolo 11**

**Buono pasto sostitutivo del servizio di mensa**

Il Comune di Cuneo garantisce l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, ai sensi degli articoli 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000, mediante l'erogazione di buoni pasto elettronici, per un valore nominale di € 6,00 cadauno.

L'evoluzione del costo della vita ha determinato un progressivo e costante aumento dei costi al dettaglio, presso pubblici esercizi convenzionati, dei servizi sostitutivi della mensa aziendale, rendendo di fatto il valore del buono pasto manifestamente inadeguato rispetto alle finalità per le quali è erogato.

In considerazione di quanto sopra:

1. A far data dal 1° gennaio 2018 il valore nominale del singolo buono pasto elettronico per l'erogazione del servizio di mensa con modalità sostitutive è adeguato all'importo di euro 7,00. Il costo è interamente a carico del Comune di Cuneo.
2. Restano invariate le modalità e le condizioni di utilizzo del buono pasto precedentemente concordate e definite.

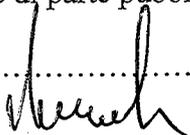
**Articolo 12**

**Clausola di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti fanno riferimento ai contratti Collettivi Nazionali, alla normativa vigente e ai precedenti CCDI.

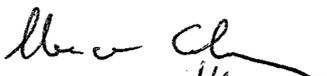
Cuneo, 28 dicembre 2017

Il presidente della  
delegazione di parte pubblica



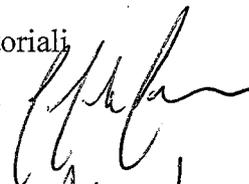
La delegazione di parte sindacale

R.S.U.

  
Brigante Marco

Territoriali

FP-CCIL



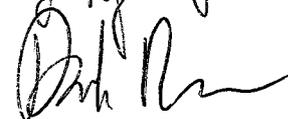
USB-PI



CISL FP



DICOSP



## NOTA A CONTRATTO DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DiCCAP

Il DiCCAP – SULPL firma il contratto, chiedendo che allo stesso venga allegata la presente nota, in cui si manifestano robuste perplessità in merito al disposto dell'articolo 5 *“Compenso per lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità”* nonché al citato documento *“Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale”*.

Il DiCCAP SULPL riconosce che all'interno del Comune di Cuneo vi sia del personale le cui mansioni vanno ben oltre le declaratorie contrattuali, ed è sempre stato dell'idea che:

- il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità non debba essere automatico per ogni dipendente in categoria D, ma giustificato dall'effettività delle specifiche responsabilità che la sua mansione comporta;
- l'indennità debba essere corrisposta ad ogni dipendente – di qualsiasi categoria economica – le cui mansioni sconfinino da quanto previsto, comportando quindi un'assunzione di ulteriori responsabilità.

Proprio in virtù di questo secondo punto, però, questa organizzazione sindacale si è stupita quando ha inteso che la volontà di metter mano alle indennità per specifiche responsabilità derivava dalla necessità di risparmiare fondi. Riconoscerla ai meritevoli, infatti, a nostro sommo avviso avrebbe portato ad un aumento della spesa, e non certo ad un risparmio.

Pur preso atto della valenza sperimentale dell'iniziativa, alla quale potranno (potranno?) essere apportati correttivi in corsa, i rappresentanti sindacali del DiCCAP - SULPL espongono i dubbi che li accompagnano fin dall'inizio dei lavori, ovvero:

- dubbi sulla priorità individuata in questo intervento, che risente di una spinta populista che non rende giustizia all'impegno del personale di categoria economica D investito da specifiche responsabilità (rammentando che esistono strumenti – a livello disciplinare ed in sede di valutazione della performance – che già consentono di contrastare chi non si prende le responsabilità che gli sono state attribuite, da declaratoria o extra);
- dubbi su alcune delle regole di quantificazione dell'indennità per le specifiche responsabilità introdotte dal citato documento;
- dubbi sui suoi prevedibili effetti disincentivanti sul personale interessato.

In particolare la preoccupazione è per i sottufficiali della Polizia Locale, che sono inquadrati nella categoria economica C come gli agenti pur essendo investiti dalla legge di responsabilità di rilievo (coordinamento del personale, qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, ecc.).

Se è vero, come qualcuno ha detto, che il Comune di Cuneo non può farsi carico dei problemi dell'inquadramento normativo della Polizia Locale in Italia, è altrettanto vero che il *“Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale”* dedicato al personale amministrativo non può attagliarsi perfettamente al personale in divisa, che necessita dunque di norme su misura.

Cuneo, li 27 dicembre 2017.

Il Segretario Provinciale DiCCAP  
Daniele Piacenza





Cuneo, 05/12/2017

## NOTA DELLA SEGRETERIA TERRITORIALE USB IN MERITO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO (2017-2018)

La decisione di firmare il contratto decentrato del Comune di Cuneo è maturata a seguito della condivisione unitaria con la RSU dell'importante accordo sulla conferma dei criteri di assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali in base allo scorrimento dell'ultima graduatoria formulata (anno 2015); si segnala nuovamente che l'assegnazione di valutazioni individuali non del tutto oggettive per il periodo considerato ai fini delle progressioni (2012-2013-2014) escluderà anche questa volta numerosi dipendenti dal beneficio.

Il giudizio positivo è anche conseguente alla decisione dell'Amministrazione di stabilire un elevamento del buono pasto elettronico alla quota di 7 Euro, anch'essa frutto della richiesta avanzata unitariamente da RSU e OO.SS. a inizio anno, istanza che tiene soprattutto conto della riduzione del potere d'acquisto.

Restiamo ancora in attesa, per quanto riguarda gli incontri tra Parte pubblica e sindacale che si terranno nel 2018, della revisione di:

- parti del Fondo utilizzate per finanziare le Posizione Organizzative e le Specifiche Responsabilità, quote che pesano in maniera troppo marcata sul salario accessorio a scapito delle voci a carattere collettivo (questa esigenza è emersa anche dall'assemblea dei dipendenti di aprile);
- criteri di assegnazione di piani e progetti: USB ha chiesto l'indizione di bandi al fine di evitare possibili discriminazioni tra i dipendenti.

La scrivente Segreteria territoriale esprime invece un marcato dissenso in merito ai seguenti punti:

- esternalizzazione del servizio di manutenzione strade, attuata oltretutto senza la necessaria contrattazione con le RSU e le OO.SS. in riferimento all'assegnazione degli ex-cantonieri ad altre squadre operaie;
- modalità di fruizione della "pausa caffè", ad oggi regolata in maniera unilaterale: a nostro avviso la stessa, in caso di momentanea uscita dal luogo di lavoro, non è né attestabile con il badge né recuperabile a minuti; ciò alla luce delle recenti sentenze e degli istituti contrattuali vigenti per il comparto.

Si segnala anche il non accoglimento della richiesta avanzata in contrattazione dalla scrivente O.S. di accantonare la quota destinata agli incentivi per funzioni tecniche fuori dal Fondo, operazione contabile (operata nel 2017 da diverse amministrazioni locali) che avrebbe potuto "mettere in sicurezza" la corrispondente parte di produttività.

per USB PI Enti locali

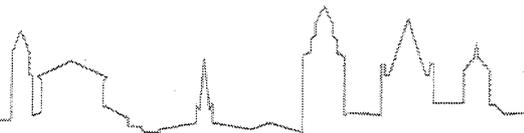
Andrea Galvagno



Città di Cuneo

Settore Contratti e personale

## Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari



Settore Contratti e personale – Via Roma n. 28 12100 Cuneo

☎ 0171 444233 ☎ 0171 444235 – ✉ [ufficio.protocollo@comune.cuneo.it](mailto:ufficio.protocollo@comune.cuneo.it)

*Handwritten signature*

## Sommario

Premessa

Disciplina contrattuale di riferimento

Articolo 1 – Individuazione delle posizioni organizzative

Articolo 2 – Sistema di graduazione delle posizioni

Articolo 3 – Criteri di valutazione e graduazione

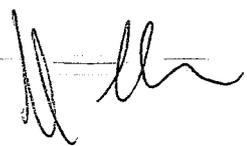
Articolo 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi

Articolo 5 – Requisiti per la candidatura

Articolo 6 – Conferimento dell'incarico

Articolo 7 – Durata e revoca dell'incarico

Articolo 8 – Disposizioni finali

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a cursive flourish.

## Premessa

Ai sensi degli articoli 8 e seguenti del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 31 marzo 1999 e dell'articolo 15 del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 22 gennaio 2004, l'ente istituisce l'area delle posizioni organizzative.

Le "posizioni" sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'ente: qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di posizione organizzativa.

I richiamati contratti lasciano, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, precisando esclusivamente che le posizioni organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità derivanti dalla funzione assoluta. Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili e indicatori.

I presenti criteri generali disciplinano il sistema per la graduazione delle posizioni organizzative e le modalità per il conferimento degli incarichi.

L'attuazione del presente sistema di graduazione delle PO consente di individuare l'importo della retribuzione di posizione spettante agli incaricati.

## Disciplina contrattuale di riferimento

La disciplina delle posizioni organizzative è contenuta negli articoli da 8 a 11 del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 31 marzo 1999:

### *Articolo 8 "Area delle posizioni organizzative"*

1. *Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:*
  - a. *lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
  - b. *lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;*
  - c. *lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.*
2. ...

### *Articolo 9 "Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative"*

1. *Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.*
2. *Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.*

3. *Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.*

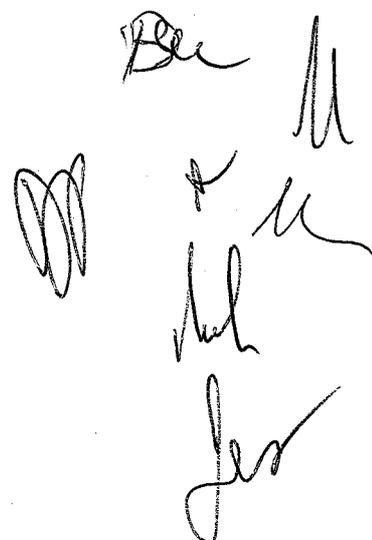
4. ...

**Articolo 10 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"**

a. *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.*

b. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 [€ 5.164,57] ad un massimo di L. 25.000.000 [€ 12.911,42] annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.*

c. *L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.*

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large, stylized signature on the left and several smaller, more legible initials or signatures on the right.

## Titolo I – Pesatura delle Posizioni Organizzative

### Articolo 1 – Individuazione delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative del Comune di Cuneo sono individuate in quelle particolari posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Le suddette posizioni organizzative sono caratterizzate dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto, di processo e di risultato.

### Articolo 2 – Sistema di graduazione delle posizioni

Il sistema di analisi e valutazione delle posizioni organizzative è uno strumento gestionale che in termini di risultati consente di:

- a. definire i contenuti "oggettivi" delle posizioni organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali e attitudinali possedute dal titolare;
- b. dotare l'organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell'analisi e del successivo monitoraggio;
- c. ottenere una graduatoria dell'importanza di ciascuna posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
- d. evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell'ente.

L'analisi della posizione è, pertanto, una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Si rileva ciò che è richiesto (in termini di compiti, di responsabilità, di relazioni) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre. L'analisi, quindi, non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare.

In definitiva la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del "valore" o "importanza organizzativa" di una posizione nell'organizzazione, oltre che stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

### Articolo 3 – Criteri di valutazione e graduazione

La graduazione delle posizioni organizzative viene stabilita sulla base dei seguenti fattori, sotto fattori e indicatori di valutazione, cui viene attribuito il peso, in termini di punteggio, a fianco riportato:

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>A. Tipologia dei processi e sistema delle decisioni</b>
<b>Descrizione</b>	Esprime un valore indicativo della responsabilità connessa all'incarico di posizione organizzativa in relazione alla più o meno accentuata standardizzazione dei procedimenti attribuiti, alla complessità e ampiezza delle decisioni richieste e al grado di contenzioso che le decisioni assunte possono generare.
<b>Peso</b>	18
<b>Sotto fattore di valutazione</b>	<b>A1. Livello di proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti</b>
<b>Descrizione</b>	Rileva il grado di ripetitività e di standardizzazione dei principali processi gestiti dall'unità organizzativa di cui la posizione è responsabile



Peso	3								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base	3	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	2	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	1
Indicatore di valutazione	Peso								
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base	3								
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	2								
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	1								

Sotto fattore di valutazione	A2. Complessità dei processi decisionali
Descrizione	Rileva il grado di complessità dei processi e delle eventuali fasi endoprocedimentali gestiti dall'unità organizzativa di cui la posizione è responsabile
Peso	6

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione	6	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente	5	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	4	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	3	I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base	2
Indicatore di valutazione	Peso												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione	6												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente	5												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	4												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	3												
I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base	2												

Sotto fattore di valutazione	A3. Ampiezza dei processi decisionali
Descrizione	Rileva il grado di responsabilità generato dai margini interpretativi e dal ventaglio di soluzioni ipotizzabili per la gestione dei principali processi
Peso	5

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee	5
Indicatore di valutazione	Peso				
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee	5				

I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti e i processi decisionali presentano ampie sfere di soluzioni	4
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti e i processi decisionali sono parzialmente replicabili nel tempo	3
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono scarsi e i processi decisionali sono sostanzialmente replicabili nel tempo	2

<b>Sotto fattore di valutazione</b>
<b>Descrizione</b>
<b>Peso</b>

A4. Grado di contenzioso

Rileva la possibilità che le decisioni assunte dalla posizione organizzativa possano generare contenzioso amministrativo, civile, giuslavoristico

4

**Indicatore di valutazione**

0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Basso livello di contenzioso			Medio livello di contenzioso			Elevato livello di contenzioso		

<b>Fattore di valutazione</b>
<b>Descrizione</b>
<b>Peso</b>
<b>Sotto fattore di valutazione</b>
<b>Descrizione</b>
<b>Peso</b>

B. Dimensione organizzativa

Rappresenta in termini numerici il peso della direzione di una struttura che ha al suo interno un organico più o meno adeguato e figure professionali diverse.

12

B1. Entità delle risorse umane gestite

Rileva la quantità di risorse umane gestite (dipendenti a tempo indeterminato e determinato) e quindi la complessità della rete di relazioni e delle evenienze organizzative facenti capo alla posizione organizzativa.

4

**Indicatore di valutazione**

1	2	3	4
Fino a 5 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 6 a 10 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 11 a 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Oltre 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa

<b>Sotto fattore di</b>
-------------------------

B2. Eterogeneità e grado di specializzazione delle risorse umane gestite

*Handwritten notes and signatures on the right margin.*

*Handwritten signature at the bottom right.*

<b>valutazione</b>
<b>Descrizione</b>
<b>Peso</b>

Grado di eterogeneità e livello di specializzazione delle professionalità attribuite all'unità organizzativa.

4

Indicatore di valutazione				
Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri che tengono conto dell'eterogeneità e del livello di specializzazione dei profili professionali:				
Grado di eterogeneità dei profili professionali				
Numero profili professionali		Eterogeneità		
Oltre 6 profili professionali		Alta		
Da 4 a 6 profili professionali		Media		
Da 1 a 3 profili professionali		Bassa		
Livello di specializzazione dei profili professionali				
Categorie		Specializzazione <sup>1</sup>		
Categoria D		Alta		
Categorie B3 e C		Media		
Categorie A e B1		Bassa		
Grado di eterogeneità	Alta	2	3	4
	Media	1	2	3
	Bassa	0	1	2
		Basso	Medio	Alto
Livello di specializzazione				

<b>Sotto fattore di valutazione</b>
<b>Descrizione</b>
<b>Peso</b>

B3. Complessità organizzativa

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della struttura

4

Indicatore di valutazione	
Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti eterogenei oppure con almeno 4 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei	4
Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei oppure con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	3
Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	2

<b>Fattore di valutazione</b>
-------------------------------

C. Complessità gestionale

<sup>1</sup> Il grado di specializzazione va individuato con riferimento alla categoria del personale prevalente all'interno dell'organico assegnato all'unità organizzativa.

Descrizione	Vengono valorizzati gli elementi economici (budget di spesa e di entrata) che caratterizzano l'attività e gli obiettivi dell'unità organizzativa assegnata.
Peso	6
Sotto fattore di valutazione	C1. Entità delle risorse finanziarie di spesa assegnate
Descrizione	Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria di risultato.
Peso	3

Indicatore di valutazione		Peso
Superiore a € 1.000.000,00		3
Da € 500.000,01 a € 1.000.000,00		2
Fino a € 500.000,00		1

Sotto fattore di valutazione	C2. Entità delle risorse finanziarie di entrata assegnate
Descrizione	Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di entrata svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria di risultato.
Peso	3

Indicatore di valutazione		Peso
Superiore a € 1.000.000,00		3
Da € 500.000,01 a € 1.000.000,00		2
Fino a € 500.000,00		1

Fattore di valutazione	<b>D. Sistema delle relazioni</b>
Descrizione	Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno sia esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.
Peso	10
Sotto fattore di valutazione	D1. Relazioni esterne
Descrizione	Il punteggio viene attribuito tenendo conto della numerosità e della complessità delle tipologie di relazioni esterne di ciascuna posizione, con riferimento agli stakeholder indicati nei diversi documenti di programmazione dell'ente.
Peso	5

Indicatore di valutazione				
Numerosità	Alta	3	4	5
	Media	2	3	4
	Bassa	1	2	3
		Basso	Medio	Alto
Livello di complessità				

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	D2. Relazioni interne
<b>Descrizione</b>	Il punteggio viene attribuito tenendo conto della numerosità e della complessità delle tipologie di relazioni interne di ciascuna posizione.
<b>Peso</b>	5

Indicatore di valutazione	Peso
Relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e con gli organi istituzionali anche volte alla definizione degli atti di programmazione	5
Relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e saltuariamente con gli organi istituzionali	4
Relazioni interne caratterizzate da una rete di relazioni con la generalità delle altre funzioni comunali	3
Relazioni interne caratterizzate da relazioni con altre funzioni comunali	2
Relazioni interne limitate e circoscritte all'ambito funzionale	1

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>E. Complessità specialistica dell'incarico assegnato</b>
<b>Descrizione</b>	L'incarico viene analizzato sotto il profilo della professionalità richiesta e della complessità del quadro normativo di riferimento.
<b>Peso</b>	14
<b>Sotto fattore di valutazione</b>	E1. Professionalità (tecnica, giuridica, gestionale) ed esperienze richieste
<b>Descrizione</b>	Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto del livello di professionalità richiesto e delle esperienze ritenute necessarie per la direzione dell'unità organizzativa.
<b>Peso</b>	10

Indicatore di valutazione				
<b>Professionalità</b>	<b>Molto alta</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
	<b>Alta</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
	<b>Media</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
		<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Molto alto</b>
<b>Livello di esperienze professionali richieste</b>				

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	E2. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento
<b>Descrizione</b>	Relazione tra complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione				
Variabilità	Alta	2	3	4
	Media	1	2	3
	Bassa	0	1	2
		Basso	Medio	Alto
Livello di complessità				

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>F. Responsabilità</b>
<b>Descrizione</b>	Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (civile, penale, amministrativo-contabile e patrimoniale, organizzativa, economica) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture).
<b>Peso</b>	20
<b>Sotto fattore di valutazione</b>	<b>F1. Responsabilità civile</b>
<b>Descrizione</b>	Rileva il livello di responsabilità civile, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni e/o interni all'ente.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	<b>F2. Responsabilità penale</b>
<b>Descrizione</b>	Rileva il livello di responsabilità penale, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	<b>F3. Responsabilità amministrativo-contabile e patrimoniale</b>
-------------------------------------	---

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten mark at the bottom right]*

<b>Descrizione</b>	Rileva il livello di responsabilità amministrativo-contabile e patrimoniale collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	F4. Responsabilità organizzativa
<b>Descrizione</b>	Rileva il livello di responsabilità organizzativa (conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune) collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

<b>Sotto fattore di valutazione</b>	F5. Responsabilità economica
<b>Descrizione</b>	Rileva il livello di responsabilità economica collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.
<b>Peso</b>	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

<b>Fattore di valutazione</b>	G. Rilevanza strategica
<b>Descrizione</b>	Il parametro sulla rilevanza strategica della posizione valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.
<b>Peso</b>	8
<b>Sotto fattore di valutazione</b>	G1. Rilevanza strategica per l'attuazione del programma dell'amministrazione

Descrizione	Viene misurato il concorso diretto delle attività di competenza della posizione organizzativa alla realizzazione delle strategie dell'amministrazione.
Peso	4

Indicatore di valutazione								
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica		

Sotto fattore di valutazione	G2. Rilevanza strategica per l'operatività degli altri settori comunali
Descrizione	Viene rilevato il grado di incidenza delle attività di competenza della posizione organizzativa in relazione all'operatività e funzionalità degli altri settori comunali.
Peso	4

Indicatore di valutazione								
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica		

Fattore di valutazione	<b>H. Professionalità richiesta</b>
Descrizione	Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.
Peso	12
Sotto fattore di valutazione	H1. Cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni
Descrizione	Rileva, in termini di conoscenze personali, il bagaglio di norme e procedure richiesto per un efficace espletamento del ruolo ricoperto.
Peso	6

Indicatore di valutazione								
1	1,5	2	3	3,5	4	5	5,5	6
Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico, organizzativo)		

Sotto fattore di	H2. Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento
------------------	---

valutazione	delle funzioni assegnate
Descrizione	Esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto.
Peso	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Attività formative occasionali e limitate			□□ →				Attività formative costanti ed estese		

Sotto fattore di valutazione	H3. Titolo di studio o iscrizione ad albi professionali
Descrizione	Esprime la necessità che il titolare della posizione organizzativa sia in possesso di una laurea in un determinato ambito di materie o sia iscritto a un albo professionale.
Peso	2

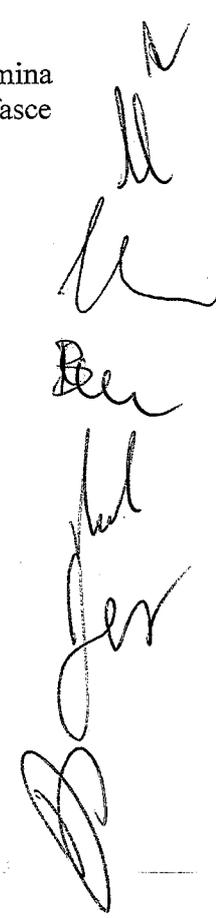
Indicatore di valutazione	Peso
I procedimenti attribuiti all'unità organizzativa richiedono il possesso di un titolo di studio universitario (laurea) da parte del titolare di posizione e l'iscrizione a un albo professionale	2
I procedimenti attribuiti all'unità organizzativa richiedono il possesso di un titolo di studio universitario (laurea) da parte del titolare di posizione	1

Il punteggio massimo conseguibile dalla posizione sottoposta a valutazione corrisponde a 100 punti e viene definito "coefficiente economico di posizione".

Il punteggio ottenuto applicando i predetti fattori, sotto fattori e pesi, determina l'inserimento di ciascuna delle posizioni organizzative valutate in una delle seguenti fasce retributive:

Fascia	Punteggio		Importo della retribuzione di posizione <sup>2</sup>
	Da punti	A punti	
1 <sup>a</sup>	91	100	€ 12.911,42
2 <sup>a</sup>	85	90	€ 12.000,00
3 <sup>a</sup>	80	84	€ 11.000,00
4 <sup>a</sup>	75	79	€ 10.000,00
5 <sup>a</sup>	70	74	€ 8.500,00
6 <sup>a</sup>	60	69	€ 7.500,00
7 <sup>a</sup>	50	59	€ 6.500,00
8 <sup>a</sup>	40	49	€ 5.164,57

<sup>2</sup> Importo annuo lordo per tredici mensilità



Ai fini della quantificazione della retribuzione di cui sopra, il punteggio finale complessivo ottenuto, risultante dalla somma dei punteggi dei vari fattori di valutazione, verrà arrotondato per difetto per frazioni di punteggio fino a 0,50.

ll  
ll  
ll

## **Titolo II – Nomina delle Posizioni Organizzative**

### **Articolo 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi**

Ogni dirigente, in relazione alla propria struttura, rende conoscibile, mediante pubblicazione nell'area Intranet del sito web comunale, apposita indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa.

L'avviso deve contenere i seguenti elementi: il numero e la tipologia dei posti disponibili, i compiti o le funzioni delle posizioni organizzative da ricoprire, i requisiti necessari per rivestire il ruolo, il termine di presentazione delle candidature.

Le candidature devono essere presentate da parte degli interessati al dirigente di riferimento, allegando il curriculum vitae redatto su formato europeo.

Il dirigente acquisisce le disponibilità dei dipendenti interessati e valuta l'indice di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti richiesti.

La scelta fra le candidature presentate è operata tenendo conto dei seguenti criteri:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti dai dipendenti;
- attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

Il servizio Personale coordina i tempi di espletamento delle procedure comparative di cui sopra.

### **Articolo 5 – Requisiti per la candidatura**

Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione i dipendenti:

- a. appartenenti alla categoria D;
- b. in servizio presso l'ente a tempo pieno e indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;
- c. in possesso di adeguata esperienza nelle funzioni e nelle attività da svolgere, acquisita nell'ente, in altri enti pubblici, in enti e aziende private, rilevabile anche dal curriculum professionale;
- d. oltre ai precedenti requisiti minimi, ciascun dirigente può individuare ulteriori requisiti che ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire.

### **Articolo 6 – Conferimento dell'incarico**

L'incarico di Posizione Organizzativa è conferito con atto scritto e motivato del dirigente di settore.

L'incarico deve contenere:

- a. obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;
- b. risorse umane, finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
- c. specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del dirigente;
- d. durata dell'incarico.

### **Articolo 7 – Durata e revoca dell'incarico**



L'incarico di Posizione Organizzativa è a tempo determinato e viene conferito per un periodo variabile, di solito non inferiore a un anno e comunque legato alla programmazione annuale delle attività contenuta nel PEG.

L'incarico può essere revocato in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze organizzative, debitamente motivate.

L'incarico è inoltre revocato in conseguenza di risultati negativi, debitamente accertati, assicurando all'interessato la partecipazione alla definizione della procedura finale di valutazione, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

#### Articolo 8 — Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.

*[Handwritten signature]*

AUS

CCIL

*[Handwritten signature]*

Biguone Marco

Territoriali:

FP-CCIL

USB-PI

CISL RP

DICSP

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Joseph Lariane

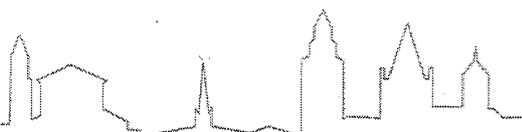
*[Handwritten signature]*



Città di Cuneo

Settore Contratti e personale

## Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale



Settore Contratti e personale – Via Roma n. 28 12100 Cuneo

☎ 0171 444233 📠 0171 444235 – ✉ [ufficio.protocollo@comune.cuneo.it](mailto:ufficio.protocollo@comune.cuneo.it)

*[Handwritten signatures and initials]*

## Sommario

Articolo 1 – Finalità

Articolo 2 – Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999

Articolo 3 – Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999

Articolo 4 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità

Articolo 5 – Concorrenzialità del trattamento economico

Articolo 6 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999

Articolo 7 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999

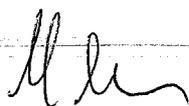
Articolo 8 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità

Articolo 9 – Criteri generali per la corresponsione dell'indennità

Articolo 10 – Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità

Articolo 11 – Dipendenti a tempo parziale

Articolo 12 – Disposizioni finali



## Articolo 1 — Finalità

Queste disposizioni, in attuazione degli articoli 17, comma 2, lettere f) e i), del CCNL del 1° aprile 1999 e 36 del CCNL 22 gennaio 2004, disciplinano il compenso per specifiche responsabilità e in particolare:

- a. per 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'articolo 11, comma 3, del CCNL del 31 marzo 1999;
- b. per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;
- c. per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le presenti disposizioni non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trovano applicazione inoltre per le figure apicali dell'ente titolari di posizioni organizzative.

## Articolo 2 — Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999

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.

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.

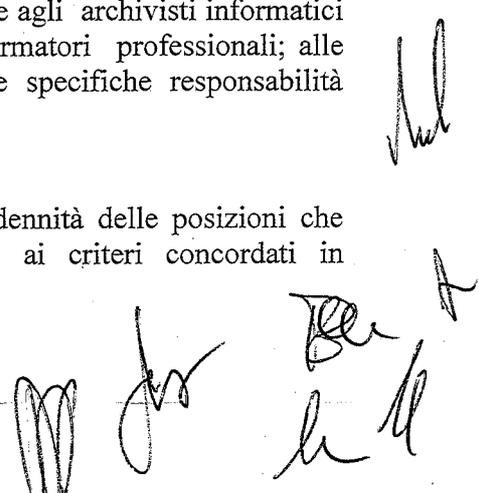
L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».

## Articolo 3 — Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999

L'indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999 si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; alle responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

## Articolo 4 — Finanziamento delle posizioni di responsabilità

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.



Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'articolo 15 del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato e integrato dall'articolo 31 del CCNL del 2 gennaio 2004.

Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

#### **Articolo 5 — Concorrenzialità del trattamento economico**

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL del 1° aprile 1999 non è cumulabile con quello previsto al comma 2, lettera i), dello stesso articolo.

I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

#### **Articolo 6 — Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999**

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, sono remunerate nei limiti retributivi e con i criteri stabiliti dall'articolo 7 del CCNL 9 maggio 2006.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti categorie di valutazione, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

<b>Categoria di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
a. Appartenenza alla categoria	2 punti
b. Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	20 punti
c. Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti	20 punti
d. Rilievo esterno o interno degli incarichi	10 punti
e. Coordinamento di unità operativa	10 punti
f. Livello di autonomia	18 punti
g. Incidenza dei procedimenti e/o delle attività sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente	10 punti
h. Frequenza dei procedimenti e/o delle attività che comportano specifica responsabilità	10 punti

Per ciascuna delle categorie sopracitate, sono assegnati i punteggi sotto riportati:

a. Appartenenza alla categoria		Punteggio massimo: 2
Categoria professionale di appartenenza del dipendente incaricato di specifiche responsabilità.		
Punti	2	Dipendenti appartenenti alla categoria D
	1,5	Dipendenti appartenenti alla categoria C
	1	Dipendenti appartenenti alla categoria B

**b. Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità** **Punteggio massimo: 20**

I dipendenti incaricati assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire, in misura diversa, procedimenti complessi, non ripetitivi e non previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e/o rapporti inter organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.

La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura, la lavorazione o l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.

Per le attività operative oggetto di incarico, il criterio della complessità è anche valutato in relazione al luogo nel quale la prestazione richiesta è svolta (all'interno o all'esterno di strutture comunali) e ai possibili rischi interferenziali.

Complessità dei procedimenti	Alta	10	12	14	16	18	20
	Elevata	8	10	12	14	16	18
	Rilevante	6	8	10	12	14	16
	Media	4	6	8	10	12	14
	Limitata	2	4	6	8	10	12
	Bassa	0	2	4	6	8	10
		Alta	Elevata	Rilevante	Media	Limitata	Bassa
Ripetitività e standardizzazione degli adempimenti							

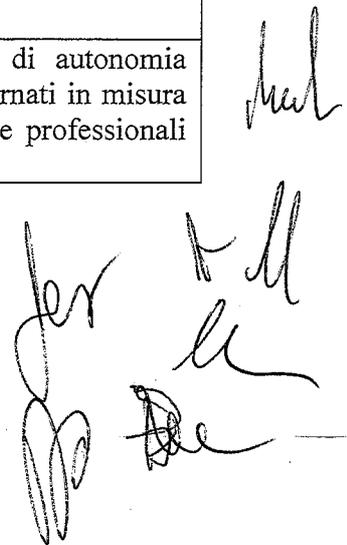
Viene considerata "Alta" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità operativa impegnata costantemente all'esterno [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.]; "Rilevante" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità operativa impegnata prevalentemente all'interno di edifici o strutture chiuse [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.]; "Limitata" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità o servizio amministrativo [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.].

<b>c. Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti</b>		<b>Punteggio massimo: 20</b>
<p>Gli incarichi in questione presuppongono relazioni e/o rapporti interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori economici, oltre che con i superiori e le strutture del Comune.</p> <p>L'interazione si misura in relazione alla quantità e al rilievo istituzionale dei soggetti esterni o interni con i quali il dipendente è chiamato a confrontarsi, in misura più o meno frequente, nella gestione dei procedimenti.</p>		
<b>Punti</b>	<b>20</b>	Costanti relazioni e/o frequentissimi rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, categorie di operatori (professionali, economici, sociali), oltre che con i superiori e/o con le strutture del Comune.
	<b>15</b>	Significative relazioni e/o frequenti rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali, oltre che con i superiori e/o con le strutture del Comune.
	<b>10</b>	Costanti interazioni con i superiori e/o con le strutture dell'ente; saltuarie relazioni e/o sporadici rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali.
	<b>5</b>	Costanti interazioni con i superiori e/o con le strutture dell'ente ed episodiche relazioni con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali.
	<b>2</b>	L'incarico richiede interazioni esclusivamente con i superiori e/o con le strutture del Comune.

<b>d. Rilievo esterno o interno degli incarichi</b>		<b>Punteggio massimo: 10</b>
<p>Incarichi caratterizzati da rilievo esterno, con impatto dei procedimenti sulla cittadinanza e su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati.</p> <p>Il rilievo è valutato in relazione alla qualificazione dei soggetti destinatari dei prodotti/atti finali dei procedimenti o delle attività.</p>		
<b>Punti</b>	<b>10</b>	Incarichi caratterizzati da notevole rilievo esterno, con elevato impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su categorie di operatori (professionali, economici, sociali).
	<b>8</b>	Incarichi caratterizzati da elevato rilievo esterno, con significativo impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su categorie di operatori (professionali, economici, sociali).
	<b>6</b>	Incarichi caratterizzati da medio rilievo esterno, con impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su operatori professionali, economici, sociali.
	<b>4</b>	Incarichi contraddistinti da limitato esterno, con impatto dei procedimenti o delle attività nei confronti solamente del cittadino o di operatori professionali, economici, sociali.
	<b>2</b>	Incarichi relativi a procedimenti e/o attività indirizzati esclusivamente all'interno dell'ente.

e. Coordinamento di unità operativa		Punteggio massimo: 10
<p>Gli incarichi in questione possono comportare anche il coordinamento di altri dipendenti costituenti ufficio, servizio o unità operativa guidato.</p> <p>La pesatura viene effettuata in relazione alla pluralità e alla complessità dei procedimenti e/o delle attività gestiti dall'ufficio, servizio o struttura coordinati e al numero dei soggetti che ne fanno parte.</p>		
<b>2 punti per ogni soggetto coordinato</b>	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività caratterizzati da elevata complessità e dalla pressoché totale assenza di ripetitività e standardizzazione.	
<b>1 punto per ogni soggetto coordinato</b>	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività caratterizzati da significativa complessità, anche se in parte ripetitivi e standardizzati.	
<b>0,7 punti per ogni soggetto coordinato</b>	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività non particolarmente complessi, in parte ripetitivi e standardizzati.	
<b>0,5 punti per ogni soggetto coordinato</b>	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono limitati procedimenti e/o attività caratterizzati da scarsa complessità e accentuata ripetitività e standardizzazione.	

f. Livello di autonomia		Punteggio massimo: 18
<p>Gli incarichi assegnati possono richiedere autonomia operativa e incisività nella gestione dei procedimenti e/o delle attività di cui il dipendente è responsabile, ovvero nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</p> <p>L'autonomia e l'incisività sono determinate dal rapporto che intercorre tra il dipendente incaricato e il soggetto o l'atto che governa i procedimenti o le attività.</p>		
<b>Punti</b>	<b>18</b>	Il soggetto agisce con un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<b>12</b>	Il soggetto agisce con un rilevante grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<b>9</b>	Il soggetto agisce con un medio livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<b>5</b>	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, per cui l'autonomia comporta esclusivamente responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo prassi consolidate.
	<b>2</b>	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti e/o le attività assegnati sono governati in misura prevalente dal dirigente del settore di appartenenza o da altre figure professionali gerarchicamente sovra ordinate.



g. Incidenza dei procedimenti e/o delle attività sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente		Punteggio massimo: 10
<p>I procedimenti e/o le attività connessi agli incarichi attribuiti generano responsabilità nella misura in cui incidono sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente.</p> <p>L'incidenza misura gli effetti prodotti direttamente o indirettamente dagli incarichi sul bilancio comunale, sul patrimonio dell'ente e/o sui beni strumentali del Comune.</p>		
Punti	10	Elevata incidenza
	8	Rilevante incidenza
	5	Media incidenza
	3	Limitata incidenza
	2	Bassa incidenza

h. Frequenza dei procedimenti e/o delle attività che comportano specifica responsabilità		Punteggio massimo: 10
<p>Al dipendente incaricato competono procedimenti e/o attività che generano specifica responsabilità in misura diversa in relazione al grado di frequenza degli atti o dei prodotti finali.</p> <p>Il grado di ripetitività dei procedimenti e/o delle attività oggetto di incarico viene misurato sia in relazione alle altre attività assicurate dal dipendente, sia in relazione al tempo.</p>		
Punti	10	Elevata frequenza
	8	Rilevante frequenza
	5	Media frequenza
	3	Bassa frequenza
	2	Sporadica frequenza

Qualora allo stesso dipendente siano assegnati più incarichi rilevanti ai fini di cui sopra, per la pesatura viene di volta in volta preso in considerazione, per ciascun criterio, l'incarico che genera al dipendente maggiore responsabilità.

Se l'ufficio, il servizio o l'unità operativa, all'interno del quale opera il dipendente al quale vengono attribuiti incarichi che generano specifiche responsabilità, è retto da una figura professionale gerarchicamente sovra ordinata, di profilo non dirigenziale [posizione organizzativa, istruttore direttivo], il punteggio totale viene abbattuto del 5%.

Al dipendente in possesso di almeno 7 degli 8 requisiti di cui sopra viene attribuita una percentuale dell'indennità massima [€ 2.500,00] di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999 pari al totale dei punti, eventualmente abbattuto, con arrotondamento per eccesso per frazioni superiori a 0,5 e per difetto per frazioni uguali o inferiori a 0,5.

La pesatura avviene nel modo che segue:

— il dipendente X è inquadrato nella categoria C (3 punti); la complessità degli incarichi è valutata

“Rilevante” e il grado di standardizzazione degli adempimenti “Media” (12 punti); il grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti è valutato con l’attribuzione di 10 punti; il rilievo esterno o interno degli incarichi è pesato per 6 punti; il dipendente coordina un ufficio di 4 persone che gestisce una pluralità di procedimenti significativamente complessi: punti 4; il livello di autonomia è valutato con 10 punti; l’incidenza dei procedimenti sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali è valutata con 5 punti; per la frequenza dei procedimenti che comportano specifica responsabilità vengono attribuiti 5 punti.

- Il punteggio complessivo è di 55 punti.
- L’unità operativa cui appartiene il dipendente X è attribuita alla responsabilità di un capo ufficio (categoria D): abbattimento del 5%.
- Il punteggio totale è di 52,25 punti.
- Spetta il 52% della misura dell’indennità massima [€ 2.500,00].

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.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili il presente sistema potrà essere soggetto a revisioni e integrazioni concordate tra le parti.

Qualora le risorse disponibili siano insufficienti, le singole indennità determinate con le modalità di cui al presente articolo vengono ridotte proporzionalmente.

**Articolo 7 — Importi economici per responsabilità indicate all’articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999**

Il compenso di cui al precedente articolo 3 è definito nella misura di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:

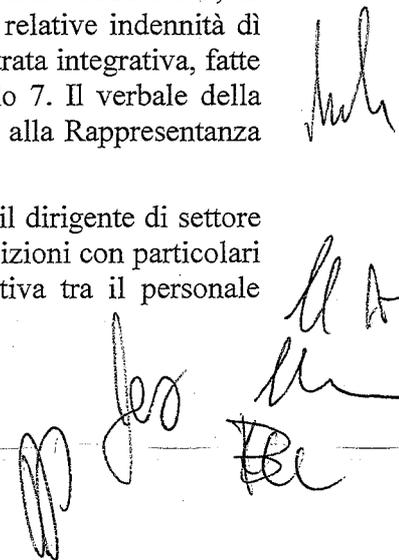
- Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe e Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

**Articolo 8 — Criteri per l’individuazione delle posizioni di responsabilità**

Entro il mese di dicembre di ogni anno la Conferenza dei dirigenti di cui al vigente “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi” individua, per l’anno successivo, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell’incarico e le relative indennità di cui all’articolo 6, nell’ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate all’articolo 7. Il verbale della conferenza viene trasmesso alla Giunta comunale, al Nucleo di valutazione e alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei dirigenti, il dirigente di settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità nell’ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria D, C e B.



Il provvedimento, motivato a pena di nullità, deve indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'articolo 6 delle presenti disposizioni che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione e la percentuale di pesatura con cui verrà commisurato l'importo spettante.

In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'articolo 7, fatto salvo l'incarico di Ufficiale di stato civile, di anagrafe, Ufficiale elettorale, mansioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori di competenza specifica del Sindaco.

#### **Articolo 9 — Criteri generali per la corresponsione dell'indennità**

L'indennità di cui ai precedenti articoli è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

Le predette indennità sono rinnovabili e aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

#### **Articolo 10 — Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità**

L'incarico di responsabilità è conferito per un tempo determinato, di norma non superiore a 12 mesi, e cessa di avere efficacia il 31 dicembre di ogni anno.

#### **Articolo 11 — Dipendenti a tempo parziale**

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

#### **Articolo 12 — Disposizioni finali**

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

Per quanto sopra non espressamente disciplinato, si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.

ASU

CCIL

  
Brignone Marco



Territenzioli

FP-CCIL

USB-PI

ASLRP

DICESP