# COMUNE DI URBANA

*PROVINCIA DI* PADOVA

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2017

15 NOV. 2017

In data ....., presso **COMUNE DI URBANA**, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la **stipula del Contratto Collettivo Decentrato** Integrativo 2017

Le delegazioni trattanti sono rappresentate, secondo i rispettivi atti, dai seguenti componenti:

| | |
|---|---|
| COMUNE DI URBANA (PARTE PUBBLICA) | Sig. CHIRICO DOTT.SSA GIUSEPPA |
| R.S.U. | Sig. GREGGIO OMAR |
| CGIL | Sig. ~~FUNGENZI PAOLA~~ (ASSENTE) |
| CISL | Sig. COGO CARLO |
| UIL | Sig. MAGRINI MICHELE |

La dott.ssa Chirico Giuseppa, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, assume la presidenza della riunione.

Premesso che:

Il D.lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 141/2011 e il D.Lgs. n. 75/2017 hanno ridisegnato sostanzialmente il sistema delle relazioni sindacali garantendo una prerogativa quasi assoluta alla parte pubblica rispetto a quella sindacale.
Gli articoli del testo unico del pubblico impiego, il D.lgs. n. 165/2001, che disciplinano la materia sono principalmente quattro. Di seguito li analizziamo.

***Articolo 5 -*** *È stato revisionato dal decreto legislativo n. 150/2009 e ulteriormente modificato dal decreto legislativo n. 75/2017. Costituisce il punto di partenza per l'analisi di ogni relazione sindacale. Prevede che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione.*

***Articolo 6 -*** *Quasi interamente riscritto dal D.Lgs. n. 75/2017. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
*Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, sono tenute a darne immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

***Articolo 9 -*** *Fermo restando quanto previsto all'articolo 5, le tipologie di relazioni sindacali da attuare sono disposte nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro.*

***Articolo 40 -*** *Si tratta sicuramente della disposizione più rilevante che fa riferimento sia alla contrattazione nazionale, sia a quella integrativa. È previsto che la contrattazione collettiva disciplini il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolga con le modalità previste dal decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Per dirimere ogni ulteriore dubbio è precisato che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*

*Infine, per dare maggior forza al ruolo dell'amministrazione e quindi ad una gestione oculata del management è stata introdotta una disposizione che prevede che al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo decentrato, l'amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie del mancato accordo e fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.*
*Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.*
*E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali.*

In attesa di miglior definizione delle nuove procedure si è ritenuto con il presente Contratto integrativo annuale di definire esclusivamente i parametri correlati all'erogazione e all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017

1. **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili e modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali:**

**Lettera a) Campo di applicazione, efficacia e durata**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il comune di Urbana ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2017, dei criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi del comune di Urbana sottoscritti in data 31 dicembre 2015; si intendono pertanto integralmente sostituite e ed abrogate quelle norme che dovessero trovarsi in contrasto con il presente accordo.

**Lettera b) Linee guida delegazione trattante**

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 27/09/2017 con la quale sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017;
La delegazione trattante prende atto che il fondo per l'anno 2017 è stato costituito in data 16/03/2017 con determinazione del responsabile del servizio Gestione Risorse Umane dell'Ente di seguito riportato e approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 63/17:

**Fondo Contratto Decentrato** **Parte Stabile**

ANNO 2017

Data

| | Oggetto | Riferimento normativo | Importo |
|---|---|---|---|
| S1 | Risparmi derivanti dalla riduzione delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario | Art. 14, commi da 1 a 4, CCNL 1.4.1999 | |
| S4 | Fondi per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità previsti per l'anno 1998 | Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999<br>Art. 31, c. 2, lett. c), CCNL 6.7.1995 | |
| S6 | Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998 | Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999<br>Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995 | 16.185,00 |
| S7 | Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996 | Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 1.4.1999 | |
| S10 | Risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED | Art. 15, c. 1, lett. g), CCNL 1.4.1999 | 2.430,24 |
| S12 | Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio | Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999 | 875,90 |
| S14 | Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche | Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999 | |
| S15 | 1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza | Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001 | 1.945,00 |
| S16 | Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 | Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001 | 735,90 |
| S17 | 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 | Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004 | 1.044,65 |
| S18 | 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti | Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004 | 842,46 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S19 | INCREMENTO PER AUMENTO VALORI DELLA POSIZIONE ECONOMICA RISPETTO CONTRATTI PRECEDENTI | Art. 31, c. 2, CCNL 22.1.2004 | |
| S20 | 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% | Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006 (€. 194.690,00) | 1.405,38 |
| S21 | 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 % | Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008 | 1.650,00 |
| S22 | Progressioni economiche orizzontali | Art. 34 c. 4. CCML 22.01.2004 | 313,55 |
| S23 | Risorse relative al personale trasferito all'Ente con provenienza ex Unione dei comuni della Sculdascia | | 10.811,58 |
| | **Importi da sottrarre:** | | |
| S24 | Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni | Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999 | |
| S25 | Trattamento economico accessorio del personale cessato dal 01.01.2013 | Rif. Prog Orizzontale € 1694,29 + Ind. Comparto Fondo € 426,96 | 2.121,25 |
| S26 | Trattamento economico personale NEL 2015 | Riduzione fondo circolare RGS 20/2015 | 4.012,00 |
| S27 | Trattamento economico personale cessato seguito mobilità volontaria agosto 2015 Z.M. | | |
| S28 | Salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (enti senza dirigenza) | | |
| | | **TOTALE PARTE STABILE** | **32.106,41** |

Richiamata la determinazione n. 248 del 25/10/2017 del Responsabile Risorse Umane dell'Ente con la quale è stato quantificato il fondo salario accessorio parte stabile anno 2018 confermando interamente i valori del 2017 ( € 32.106,41) non essendo previste per l'annualità 2018 cessazioni di personale dipendente;

**Lettera c) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree**

I. Il fondo disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2017 in € 32.106,41, a detrarre le somme vincolate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità (progressioni economiche orizzontali) rimangono disponibili alla contrattazione per l'anno 2017 € 8.416,41 e per l'anno 2018 € 12.952,98

Le risorse di cui alla lettera c) sono destinate ai seguenti utilizzi:

| DESCRIZIONE | ANNO 2017 |
|---|---|
| a)Incidenza nuove progressioni orizzontali | 2.170,21 |
| | |

| | |
|---|---|
| c)Indennità di Responsabilità | 3.599,98 |
| d)Produttività Individuale Obiet | *** |
| e) Maneggio Valori | 300,00 |
| f)Indennità di Rischio | |
| g )Indenità di Messo | 240,00 |
| h)Produttività Collettiva | rimanenza |

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) e g) del comma 2 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera h) del medesimo comma.

**2. Completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica interna alla categoria**

Considerato che a seguito delle limitazioni normative e blocchi del salario accessorio dal 2009 il comune di Urbana non ha più proceduto all'assegnazione di progressioni di carriera al proprio personale dipendente;

Rilevato inoltre che dal 2012 ad oggi sono intervenute 3 cessazioni di personale per pensionamento per le quali l'Ente non ha proceduto all'assunzione di nuove unità e pertanto il carico di lavoro per il personale rimasto in servizio è sensibilmente aumentato;

Premesso che le finalità dell'istituto contrattuale, in correlazione al miglioramento della prestazione lavorativa, ha l'intendimento di "premiare" i dipendenti in base ai risultati conseguiti mediante l'utilizzo della valutazione della prestazione lavorativa individuale (risultati individuali e comportamenti organizzativi) per il conseguimento del punteggio ai fini della collocazione in graduatoria;

Viste le valutazioni positive conseguite dal personale dipendente

- Per l'anno 2017 sono indette con decorrenza 01.12.2017 le seguenti progressioni:

| n. | Cat. Iniziale | Cat. finale |
|---|---|---|
| 1 | BI | B2 |
| 1 | B3 | B4 |
| 1 | C1 | C2 |
| 1 | D3 | D4 |
| 1 | D5 | D6 |

Costo totale delle progressioni € 4.212,84 di cui € 2.170,21 a valere sul fondo anno 2017 e differenza a valere nel 2018. Progressione da D5 a D6 con decorrenza 1/1/2017

- Con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno 2018 le seguenti progressioni;

| n. | Cat. Iniziale | Cat. finale |
|---|---|---|
| 1 | B6 | B7 |
| 1 | C2 | C3 |
| 1 | D3 | D4 |

Costo totale delle progressioni € 2.523,30 a valere sul fondo 2018

3. ***Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e o specifiche responsabilità e criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge; determinazione importi dell'indennità giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa;***

- ***Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie "C" e "D"***

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, in applicazione dell'art. 4 CCNL 1.4.1999 dei dipendenti degli Enti Locali, che al comma 2 lett. c), dispone la regolamentazione, in sede di contrattazione collettiva decentrata, delle fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei

compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art. 7, c. 1 del CCNL del 9.5.2006.Con il presente accordo, si disciplina, quindi, la graduazione e le modalità di erogazione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente come di seguito individuato. L'accordo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.
Le parti concordano che il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31.03.1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Destinatari
L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta a quei dipendenti delle categorie C (che non usufruiscono di analoghe indennità) e D (non titolari di P.O./A.P., e che non usufruiscono di analoghe indennità), che svolgono compiti e/o funzioni di particolare complessità e rilevanza attribuiti con atto formale, non rientranti nella normale esplicazione della prestazione lavorativa della categoria di appartenenza secondo la declaratoria di cui all'All. A) del CCNL 31.3.1999 (all. 1), nell'ambito del settore di appartenenza.

In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che – nell'ambito dell'ammontare delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata per l'istituto di cui trattasi, ed in rapporto al numero e tipologia di lavoro individuate dal Segretario Generale sulla base delle proposte effettuate dai Dirigenti/Responsabili - svolgono effettivamente compiti e funzioni formalmente assegnati, sulla base di cui al successivo punto.

Nel caso in cui l'attività avente carattere di responsabilità è effettuata per una frazione di anno, l'indennità è riproporzionata al tempo effettivo in cui tale compito viene assolto.

L'assegnazione di incarichi di responsabilità è subordinata all'applicazione dell'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 in base al quale <<l'assegnazione di incarichi di responsabilità è collegata a criteri oggettivi e pubblici, alla professionalità sviluppata attestata dal sistema di misurazione e valutazione dell'Ente>>. A tal proposito, l'art. 20c. 2 del medesimo D.Lgs. n. 150/2009, tra gli strumenti per premiare il merito e le professionalità dei dipendenti, individua "l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'art. 25". Si deve a questo proposito segnalare che l'art. 18, c. 2 del medesimo D.Lgsn. 150/2009 recita che "E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto".

- **Criteri per l'attribuzione**
  Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica dei dipendenti appartenenti alla **Cat. C e D**, sono i seguenti: i criteri a), b), c), d), e) devono essere tutti contemporaneamente presenti:
  a) la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione (*procedimento complesso*) i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione.
  Le caratteristiche che devono essere presenti in un <<procedimento complesso>>, sono le seguenti:
    - le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenza e capacità operative multi-specilistiche,
    - le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore,

  a) trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico-amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente. I processi ad elevata trasversalità sono quelli che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico-amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente.

b) rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto un elevato grado di specializzazione e di autonomia operativa.
Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambio degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.
c) elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
d) la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

Il compenso, tenuto conto della diversificata ampiezza dei contenuti, conoscenze e compiti propri delle categorie individuate, è determinato in valori annui lordi per la Categoria C e D compresi tra un minimo di **€ 300,00** ad un massimo di massimo di **€ 2.500,00** ed è collegato all'effettivo esercizio degli incarichi assegnati o da assegnare con atto formale, secondo la gradualità sotto riportata:

| **Specifiche Responsabilità** | **Importo** |
|---|---|
| Responsabilità di procedure caratterizzate da termini e scadenze improrogabili e perentori, che richiedono anche coordinamento di altri addetti al servizio di appartenenza comportante diretta applicazione al conseguimento della regolarità degli adempimenti. | **€ 300,00** |
| Responsabilità di attività istruttoria di particolare rilievo e ampiezza, che richiedano continuo aggiornamento delle conoscenze **tecniche** e professionali della categoria di appartenenza (anche in forma autodidatta) per la complessità **organizzativa** e/o della normativa di riferimento, sia nel campo amministrativo, tecnico, contabile e di vigilanza secondo il Settore di riferimento e che comportino **coordinamento e diretta** responsabilità di risultato. | **€ 800,00** |
| Responsabilità di attività istruttoria di particolare rilievo e ampiezza, che richiedano continuo aggiornamento delle conoscenze professionali della categoria di appartenenza (anche in forma autodidatta) per la complessità della normativa di riferimento, sia nel campo amministrativo che tecnico e contabile secondo il Settore di riferimento e che comportino responsabilità di risultato nonché responsabilità di procedimenti. | **€ 1.000,00** |
| Responsabilità di relazioni organizzative interne di natura negoziale particolarmente complesse e caratterizzate da particolari problematicità, che richiedano anche rapporti intersettoriali, nonché di relazioni esterne e attività riferite a processi produttivi/amministrativi/contabili che richiedano aggiornamenti periodici in riferimento alla normativa in materia, con responsabilità di risultato e con responsabilità di parre di regolarità tecnica/contabile sulle proposte di deliberazioni e sulle proposte di determinazioni dirigenziali | **€ 1.400,00** |
| Responsabilità collegate ad attività di elevata ampiezza per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, con responsabilità di parere di regolarità tecnica/contabile sulle proposte di deliberazioni e sulle proposte di determinazioni dirigenziali e con responsabilità di risultato che comportano un rilievo interno intersettoriale ed un rilievo esterno, o relazioni intersoggettive con altre istituzioni o enti pubblici, anche con rappresentanza istituzionale; con l'eventuale coordinamento di gruppi di lavoro comportanti diretta applicazione al conseguimento della regolarità degli adempimenti | **€ 2.000,00** |
| Responsabilità collegata a procedimenti amministrativi di elevata e particolare rilevanza e complessità e/o di carattere innovativo, con responsabilità di parere di regolarità tecnica/contabile sulle proposte di deliberazioni e sulle proposte di determinazioni dirigenziali e con responsabilità di risultato e/o gestione delle risorse, non standardizzati comportanti una elevata autonomia e specifica competenza di **contenuto specialistico** e decisionale, coordinamento di gruppi di lavoro come sopra, **esperienza pluriennale**, costante aggiornamento in relazione alla normativa di riferimento, ed attività di studio, elaborazione di regolamenti/disciplinari dell'Ente e di programmazione **amministrativa/tecnica/contabile.** Tale incarico denota anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La | **€ 2.500,00** |

| | |
|---|---|
| complessità si misura tenendo conto che il profilo contempla procedure ed atti che non sono standardizzati, molteplici e non definibili | |

**Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità**

Ogni anno in sede di contrattazione decentrata per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate, viene definito l'ammontare dei compensi da destinare all'istituto delle specifiche responsabilità.

Entro il mese di Gennaio di ogni anno i Responsabili di Servizio compilano ed inviano al Segretario generale un prospetto contenente i nominativi dei lavoratori destinatari di incarico formalmente affidato con atto di organizzazione, indicando, per ciascuno, quali delle responsabilità elencate nel prospetto sopra riportato sono state ad esso attribuite. In assenza di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione alcuna assunzione di particolare responsabilità da parte del personale dipendente.

Il Segretario Generale in raccordo con il Dirigente/Responsabile P.O. - A.P. avrà cura di determinare, per ciascun dipendente individuato quale assegnatario di specifiche responsabilità, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle tipologie e fattispecie riportate al precedente punto. Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà essere soggetta a variazioni anche nel corso dello stesso anno.

**Durata e tempi di erogazione**

L'indennità legata a specifiche responsabilità sarà conteggiata sulla base annuale. Il compenso per l'indennità sarà parametrato, in dodicesimi, al periodo di effettiva attribuzione e svolgimento delle funzioni assegnate. L'importo annuo sarà ridotto per il personale con rapporto di lavoro part-time proporzionalmente all'orario di lavoro risultante dal contratto di lavoro.
I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Essi possono essere confermati per l'anno successivo solo previa formale conferma dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, a cura del Segretario Generale in raccordo con i Dirigenti/Responsabili P.O. – A.P.

L'individuazione, il mantenimento o meno delle specifiche responsabilità assegnate e gli importi individuali potranno essere oggetto di verifica e possibile modifica anche nel corso dell'anno da parte del Segretario Generale e previo coordinamento con i Dirigenti/Responsabili P.O. – A.P. di riferimento.
Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- In relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- In conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- In caso di sospensione del servizio a seguito procedimento disciplinare o penale.

**Limiti all'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità**

Si deve tener conto di quanto stabilito dall'art. 17, comma 2 lett. f) CCNL 1.4.99, come da ultimo modificato dall'art. 6 del CCNL 9 maggio 2006 ed in particolare dell'assunto, deducibile dalla citata disposizione, che limita l'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità nell'ambito delle categorie C, ai soli casi in cui non sia presente personale appartenente alla categoria professionale D.

***Compenso per specifiche responsabilità stabilite dal CCNL 22 gennaio 2004 a determinate figure professionali (indicate nell'articolo 36)***

Vengono destinate per tale voce per l'anno 2017 € 3.466,66 di cui € 1.616,66 al personale di cat.D ed € 1.000,00 al personale di cat C. come meglio indicato e specificato nella determinazione n. 142 del 18/07/2017 e 800,00 dipendente cat C area tecnica

Viene altresì prevista la corresponsione al dipendente che svolge la funzione di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe di categoria D nella misura di € 300,00 per le annualità 2017 e 2018

- ***Posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e reperibilità***

L'indennità di rischio (art.37 del CCNL del 14.9.2000 e art.41 del CCNL del 22.1.2004) viene quantificata in € 20,00 mensili, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizioni a rischi pregiudizievoli per la salute dell'integrità professionali, quali:

a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, ecc.
b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.
c) inalazioni di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio
e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali sono previste apposite indennità.

Essa compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.
Le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

| Profilo professionale | Unità |
|---|---|
| Personale operaio Servizio Manutenzioni | Nr. 00 |

- ***Determinazione importi dell'indennità giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa***

L'indennità di maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio (intesa quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 1.000,00 annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati.

| Importo medio annuo valori di cassa | Indennità giornaliera |
|---|---|
| Da € 1.000,00 a € 2.000,00 | € 0,52 |
| Da € 2.000,00 e fino a € 5.000,00 | € 0,77 |
| Da € 5.000,00 e fino a € 10.000,00 | € 1,03 |
| Da € 10.000,00 e fino a € 20.000,00 | € 1,29 |
| Oltre € 20.000,00 | € 1,55 |

## 4. Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

L'art.17, comma 2, lett.i) del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, prevede la possibilità di erogare un particolare compenso a favore dei lavoratori in servizio nelle diverse aree di attività ivi considerate, ma solo ove agli stessi siano stati affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità.

Relativamente ai messi notificatori, la clausola contrattuale espressamente dispone: *"... compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori".*

Pertanto, in base alla disciplina contrattuale, per il riconoscimento ai messi notificatori del compenso di cui si tratta, sono necessari due requisiti:

a) deve trattarsi di personale formalmente in possesso del profilo di messo notificatore;
b) l'effettivo svolgimento da parte di questo personale anche delle funzioni di ufficiale giudiziario.

Conseguentemente se i messi notificatori non possiedono anche la funzione di "ufficiale giudiziario", non può essere corrisposta la indennità di cui al citato art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Per tale istituto viene stanziato un importo annuale di **e € 300,00**

*La delegazione propone all'Ente l'adozione di un apposito regolamento che disciplina l'organizzazione del servizio notifiche normando anche gli importi relativi al rimborso delle spese di notifica eseguite per conto di*

*enti esterni. Suggerisce inoltre che tali importi vengano destinati annualmente al finanziamento delle spese per la formazione di tutto il personale dipendente*

La legificazione delle norme in materia di tutela delle pari opportunità avvenuta con le modifiche apportate dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), fa propendere per uno svuotamento delle competenze della contrattazione in materia di pari opportunità. Si ricorda che in materia è vigente l'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001 che, oltre ad impartire disposizioni specifiche, al comma 1, dispone che le pubbliche amministrazioni "*adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro*" La materia è strettamente connaturata alle prerogative dirigenziali del "datore di lavoro" e ha riflessi sulle relative responsabilità, anche penali (D.Lgs. 81/2008), pertanto è da ritenere che non vi siano spazi per la contrattazione. Si segnala che su tali materie si intreccia anche la competenza del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni (Art. 57, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità .

Considerato che è mutato il quadro normativo in materia di part-time e che non vi sono più automatismi in materia (art. 73, D.L. 112/2008) e che si tratta di materia che interferisce con l'organizzazione degli uffici e dei servizi, è da ritenersi esclusa dalla contrattazione.

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI URBANA dott.ssa Chirico Giuseppa COMUNE DI URBANA (Prov. PADOVA) Firma .....

Delegazione trattante di parte sindacale

| | | |
|---|---|---|
| R.S.U. | Sig. GREGGIO OMAR..... | firma ..... |
| CGIL | Sig. ~~FUNGENZI PAOLA~~ (ASSENTE)..... | firma ..... |
| CISL | Sig. COGO CARLO ..... | firma ..... |
| UIL | Sig. MAGRINI MICHELE ..... | firma ..... |