

# Comune di San Roberto

Città Metropolitana di Reggio Calabria

\*\*\*\*\*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN ROBERTO PER IL TRIENNIO 2019/2021 – SEZIONE NORMATIVA

L'anno 2019, il giorno sei del mese di dicembre, alle ore 10,00, presso la sede del Comune di San Roberto si è riunita la delegazione trattante ex art. 10 CCNL Comparto Regioni/Enti Locali del 1/4/1999, convocata con nota prot. n. 5151 del 03.12.2019. Sono presenti:

- per la parte pubblica (deliberazione di G.M. n. 55 del 08/06/2018)  
Avv. Antonino Domenico Cama - Presidente  
Sig. Giorgio Vizzari – Responsabile Servizio Tributi – Componente  
Rag. Antonino Sapone – Componente  
Geom. Giovanni Arlotta - Componente

per la parte sindacale.

RSU

Rocco Randazzo,

Lucia Caterina Porpiglia,

Grazia Milana

Maria Cundari

- Rappresentante territoriale CISL delega prot. n. 5206 del 06.12.2019  
Sig. Giuseppe Moschella

Risultano assenti, la parte sindacale i rappresentanti territoriali delle altre sigle, pur se regolarmente invitati.

A seguito della sottoscrizione dell'ipotesi relativa al CCDI indicato in oggetto ed all'autorizzazione alla sottoscrizione, formulata a seguito del parere favorevole del Revisore dei conti, con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta comunale, n. 22 del 03.12.2019, si procede alla sottoscrizione definitiva.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI SAN ROBERTO PER IL TRIENNIO  
2019/2021 – SEZIONE NORMATIVA**



Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature at the top center, a signature to its right, and several other signatures scattered below and to the right.

## INDICE

### Titolo I

#### FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 MODALITÀ' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 PARI OPPORTUNITÀ' NELLE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE
- Art. 4 INFORMAZIONE
- Art. 5 AGIBILITÀ' SINDACALI

### Titolo II

#### REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

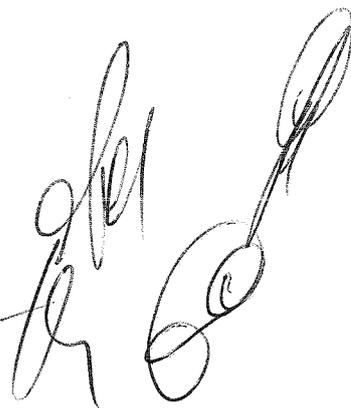
- Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

### Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 7 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 8 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 9 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 11 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 12 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS. CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 13 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14 ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24. CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
- Art. 17 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
- Art. 18 COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
- Art. 19 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE (ART 27. CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20 TELELAVORO
- Art. 21 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7. C. 4. LETT. M. CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 21 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 2018)
- Art. 23 BANCA DELLE ORE
- Art. 24 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
- Art. 25 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO

### TITOLO VI Norme finali e transitorie

- Art. 26 DISPOSIZIONI FINALI



## Titolo I

### FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

#### Art. 1

##### CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021 pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

#### Art. 2

##### MODALITÀ' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

- a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
- b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

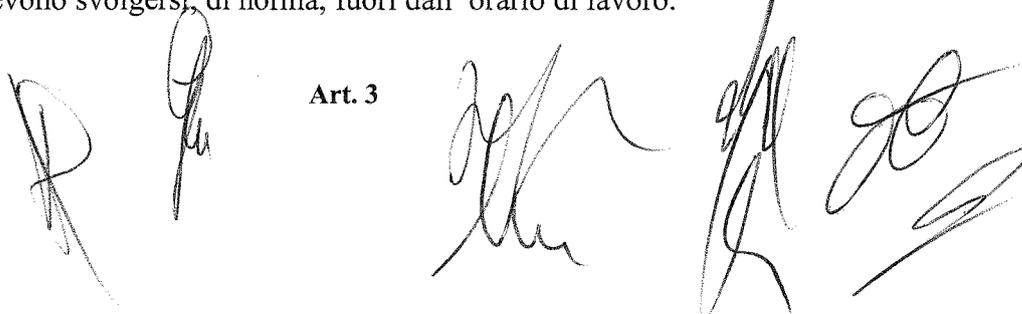
Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

- essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica anche non certificata;
- contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
- l'indicazione dell'ordine del giorno;
- essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

#### Art. 3



## PARI OPPORTUNITÀ' NELLE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE

La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi;

Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione; Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

### Art. 4

#### INFORMAZIONE

L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti; L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

### Art. 5

#### AGIBILITÀ' SINDACALI

I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.



## Titolo II

### REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

#### Art. 6

#### SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità;

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002;

I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

## Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

#### Art. 7

#### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;

Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili;

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### Art. 8

#### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.**

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sia destinata, per come stabilito dall'art. 68 del medesimo CCNL, ad incentivare distintamente la **performance organizzativa e individuale**.



Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti contrattuali concorrono ad incrementare l'importo destinabile agli istituti variabili, compresa l'incentivazione della performance.

Le Parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le Parti concordano altresì che una quota del fondo disponibile delle risorse variabili (risorse aggiuntive) ex art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, finanziando annualmente **progetti con obiettivi specifici e finalizzati**, anche a carattere pluriennale, strategici e/o innovativi e/o di mantenimento.

In sede di Accordo Economico annuale, le Parti, sulla base delle disponibilità delle Risorse Decentrate complessive utilizzabili per gli incentivi correlati alla Performance, determinano le quote percentuali di tali risorse da assegnare ad ogni tipologia incentivante (Performance Organizzativa, Performance Individuale, Progetti con obiettivi specifici e finalizzati, Maggiorazione premio individuale di cui al successivo art. 9).

Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001;

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale;

La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività;

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (Performance organizzativa e individuale);

b) il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

The image shows a collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, horizontal cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized. They appear to be official signatures of various parties involved in the document.

Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione sopra indicate.

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i parametri di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	01,00
B1	01,10
B3	01,20
C1	01,30
D	01,40

Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto;

Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario; di tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

Le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte a consuntivo:

- dopo la conclusione dell'esercizio finanziario annuale oppure dopo la conclusione del Progetto;
- previa verifica del Responsabile del Settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti con la relativa valutazione di ogni dipendente assegnato, utilizzando la Scheda di valutazione della performance vigente in base al regolamento sul sistema di valutazione della Performance vigente presso l'Ente;

La liquidazione e il pagamento sono effettuati con la busta paga del mese successivo a quello in cui sono conclusi i procedimenti di cui al precedente comma.

## Art. 9

### Art. 13 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.05.2018).

La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL 21/05/2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 20% dei dipendenti, con arrotondamento per eccesso.

Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari al 90% del punteggio massimo attribuibile.

Nell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) della media delle migliori valutazioni conseguite nei due anni antecedenti nell'ambito del triennio precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) maggiore anzianità di età.

4. Le modalità di calcolo della Differenziazione del premio individuale sono indicate nell'Allegato "A" al presente CCDI.

5. I criteri e le modalità applicative che regolano l'istituto contrattuale del presente articolo devono essere riportati, ad integrazione, nel Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance.

## Art. 11

### PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste;

La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

La disciplina della valutazione ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali è contenuta nel regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 24/11/2011, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 21.11.2018, che risulta in linea con le previsioni dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

## Art. 12

### INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:



<u>TIPO DI ATTIVITÀ'</u>	<u>VALUTAZIONE</u>	<u>IMPORTO</u>
Esposte a rischi,	Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga, prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente, (officine, cantieri, cucine e simili) Le attività esposte a rischi per il personale operaio e/o esecutore sono da considerarsi medie date le caratteristiche delle attività svolte dai soggetti rientranti nella declaratoria A e B.	€ 1.00

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia le seguenti attività di disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

<u>TIPO DI ATTIVITÀ'</u>	<u>VALUTAZIONE</u>	<u>IMPORTO</u>
Attività disagiate	Personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.), personale impiegato in attività di sportello e front office, personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità), personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi. Dall'analisi eseguita, si evidenzia che, nella struttura dell'Ente le attività disagiate si possono considerare di livello medio, esse vengono individuate nel personale operaio o esecutore rientranti nella declaratoria A e B.	€ 1.00

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili:

<u>TIPO DI ATTIVITÀ'</u>	<u>VALUTAZIONE</u>	<u>IMPORTO</u>
a) Maneggio Valori	Le attività svolte del personale che gestiscono maneggio di valori, data la quantità esigua in termini di euro che vengono gestiti, è da considerarsi ad un livello medio.	€ 1.00

**Art. 13**

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Al personale di categoria B, C, D, non titolare di posizione organizzativa è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuno un determinato valore e un valore in caso di cumulo;
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate e con autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo;
- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative.

Per la presente indennità è previsto un importo massimo di € 3.000,00.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo compilando la scheda di pesatura allegato A al presente CCDI.

#### Art. 14

#### ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Le Parti concordano che per l'incarico e l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, si fa riferimento all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) e alle fattispecie di compiti ivi contemplate.

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità sono destinate le somme necessarie prelevandole dal Fondo Risorse Decentrate, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) dello stesso CCNL. L'indennità è incompatibile e non è cumulabile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite dal Responsabile/Dirigente, con atto formale, le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, è prevista una indennità nella misura massima di € 350,00 annuali, non cumulabile con quella di cui all'art. 13 del presente CCDI.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 350,00
e) Formatore professionale	€ 350,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00
g) Messi notificatori con attribuzione di qualifica di Ufficiale giudiziario	€ 350,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

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

L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

**Art. 15**  
**INDENNITÀ' DI REPERIBILITÀ'**  
**(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 8 volte in un mese;

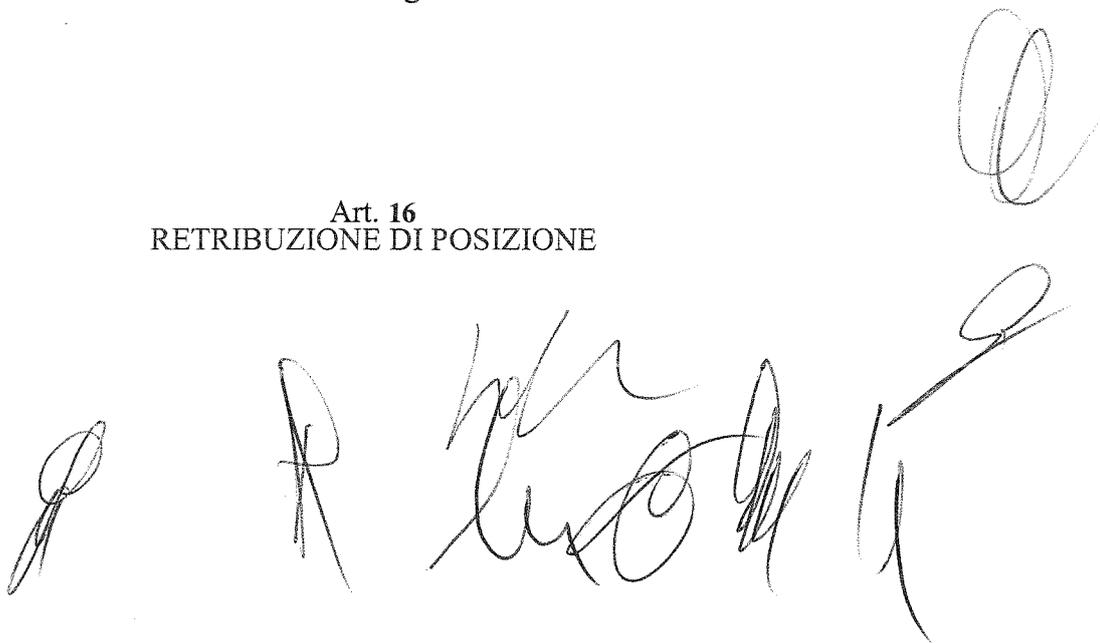
Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

La disciplina del capoverso precedente non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità possono essere individuate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa

**Art. 16**  
**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, each appearing to be a different person's name, written in a cursive style. The signatures are located below the 'Art. 16' section header.

In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso, previa espressa determinazione dell'Ente, un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

#### ART. 17

##### RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

È destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, una quota pari al 25% delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutte le posizioni organizzative previste;

Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- si determina la quota complessiva destinata alla erogazione della retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative previste (25%)
- si procede dividendo tale somma (risorse) per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle PO (totale valutazioni). Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

#### ART.18

##### COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

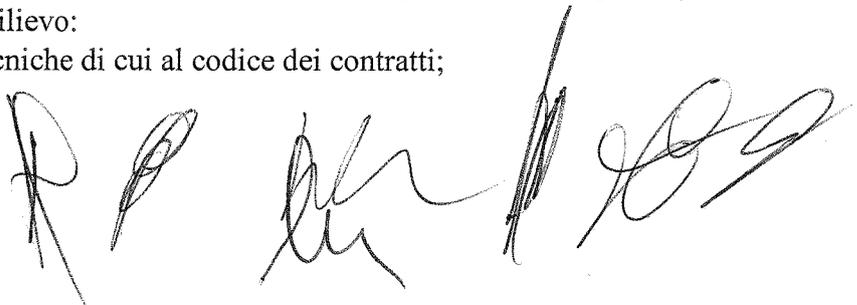
i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime.

In merito alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) assumono rilievo:

gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;



le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti; progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario); gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI; liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto"). Viene stabilita una percentuale di abbattimento dell'indennità di risultato distinta per scaglioni come di seguito riportato, con riferimento agli incentivi di legge:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità</i>
<i>Fino a € 3.000</i>	<i>3.00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000</i>	<i>5.00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000</i>	<i>8.00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12.00%</i>

#### Art. 19 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata;

E' confermato l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, stabilendo che la stessa flessibilità è limitata a 30 minuti all'inizio e alla fine dell'orario di lavoro;

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il datore di lavoro;

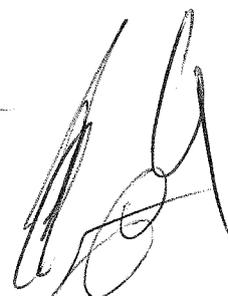
In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

L'orario flessibile si applica ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali A, B, B3, C, D di cui al vigente C.C.N.L., con esclusione dei dipendenti che svolgono mansioni per le quali l'orario flessibile non può trovare applicazione pratica ed in particolare:

- a) Personale che osserva turni;
- b) Autisti;
- c) Personale che osserva orari particolari (es. permessi per allattamento, per legge 104/1992, per legge 53/2000, per decreto legislativo 151/2001).

#### ART. 20 TELELAVORO



Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;

L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore;

Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi;

Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente;

Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria: personale con figli minori, anzianità anagrafica;

Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione;

L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile;

La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### ART. 21

#### MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, CCNL 2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno sei ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio; coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008

#### ART. 22

#### CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino ad 1/3 del n° complessivo dei posti in D.O., in presenza delle seguenti situazioni:

- Esigenze funzionalità servizi

a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente. Le Parti valuteranno gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle specifiche esigenze di



lavoro e ai programmi e progetti da realizzare, al fabbisogno di personale necessario e alle potenzialità della propria dotazione organica.

**Art. 23**  
**BANCA DELLE ORE**

(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50 ore modificabile secondo esigenze particolari. Le ore accantonate, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL 14.09.2000 possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

**Art. 24**

**ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Le Parti convengono che le esigenze organizzative dell'ente finalizzate a garantire ottimali servizi ai cittadini, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

Le Parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.Lgs. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, a termini di contratto e di norma, non possono superare le 13 settimane. In sede di contrattazione decentrata sono individuate le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Nel periodo di vigenza del presente contratto, a titolo esemplificativo si individuano le seguenti attività legate a:

- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.
- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- servizi vigilanza.

**Art. 25**

**INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:  
mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;  
mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: protocollo informatico - posta elettronica;  
utilizzo di software al fine di ridurre i tempi dei procedimenti e nello stesso tempo risparmio di carta.

#### **TITOLO IV Norme finali e transitorie**

##### **Art. 26**

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.

**SCHEDA PER LA PESATURA INDENNITÀ PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

SETTORE:

DIPENDENTE:

APPARTENENZA ALLA CATEGORIA		PUNTI
40	si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti dagli incarichi	
30	si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti dagli incarichi	
20	si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti dagli incarichi	

COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ		PUNTI
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc. ). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica ( grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.	
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente. ).	
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	

LIVELLO DI AUTONOMIA		PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.	

PUNTEGGIO TOTALE	INDENNITÀ	SOMME SPETTANTI

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

The image shows several handwritten signatures in black ink, some overlapping, located below the signature line. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.