



Comune di Pisa

CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2017

143
G.C. n. del 28/7/2017

Sottoscrizione definitiva

12/09/2017

1


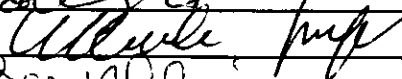

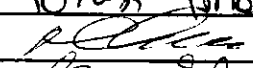
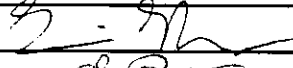


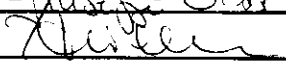
In data ^{12 settembre} ~~agosto~~ 2017 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo d'ente per il personale non dirigente relativo all'anno 2017, a seguito della relativa preintesa siglata il 18/07/2017 e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva di cui alla deliberazione di GC n. 143 del 28/07/2017.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato integrativo 2017:

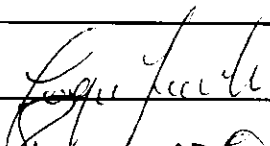
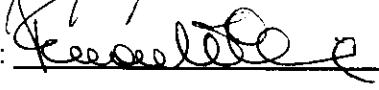
- Presidente delegazione trattante: Dr.ssa Marzia Venturi 

Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato integrativo 2017:

- RSU Comune di Pisa:




Tommaso Mammi



Mano Bear



FEDERICO GIUSTI
MERLA GIUSEPPE
SANDRA RICCIARELLI
TOPPES MANUELA
SISIA MAURIZIO
TIRANNI FABRIZIO
SANDRA BERTINI
MARIO BOLLAS
GIUSEPPE CARANTINO
TIPIANA VILLANI

- CGIL FP: 
- CISL FPS: 
- UIL FPL: _____
- DICCAP: _____

FALCINI LEONARDO
FERRANTE CINZIA

SOMMARIO

TITOLO I – Disposizioni generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
(art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)
- Art. 3 – Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)
- Art. 4 – Risorse stabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)
- Art. 5 – Recupero somme (art. 4 D.L. 16/2014)
- Art. 6 – Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)

TITOLO II – Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

- Art. 7 – Destinazione delle risorse
- Art. 8 – Indennità di rischio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999, art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)
- Art. 9 – Indennità di disagio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999)
- Art. 10 – Lavoro straordinario – determinazione del limite massimo (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2009)

TITOLO III – Area delle responsabilità

- Art. 11 – Risorse destinate all' Area delle responsabilità
- Art. 12 – Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)
- Art. 13 – Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)
- Art. 14 – Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i, CCNL 1.04.99)

TITOLO IV – Incentivazione della performance

- Art. 15 – Progressioni economiche orizzontali
- Art. 16 – Compensi per la premialità individuale (art. 40, comma 3 bis, Dlgs. 165/2001, art. 23, Dlgs 150/2009, art. 5, comma 5, CCNL 1/4/1999, art. 5 del CCNL 31.7.2009)
- Art. 17 – Incentivazione – Criteri generali
- Art. 18 – Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato e a tempo parziale
(art. 1, CCNL 22/4/2004)
- Art. 19 – Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

TITOLO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 20 – Compensi derivanti da sponsorizzazioni, servizi aggiuntivi, o da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, CCNL 1/4/1999)
- Art. 21 – Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)
- Art. 22 – Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains six distinct signatures, and the bottom row contains seven, including some that appear to be initials or abbreviated names.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- D.L. 6/3/2014, n. 16, convertito con modificazioni nella 2/5/2014, n. 68 che all'art. 4 definisce "Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi";
- Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016);
- Legge n. 232/2016 (legge di stabilità 2017);
- D.lgs. n. 75/2017 (riforma p.a.);
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 205 del 13/11/2012;
- Regolamento in materia di valutazione e premialità di cui alla delibera G.C. n. 120 del 27/07/2011 e Piano della performance del Comune di Pisa approvato con delibere G.C. n. 119/2011, n. 55/2012 e n. 197/2012, n. 124/2013;
- Delibera G.C. n. 38/2017 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2017 ed il Piano performance 2017;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

4

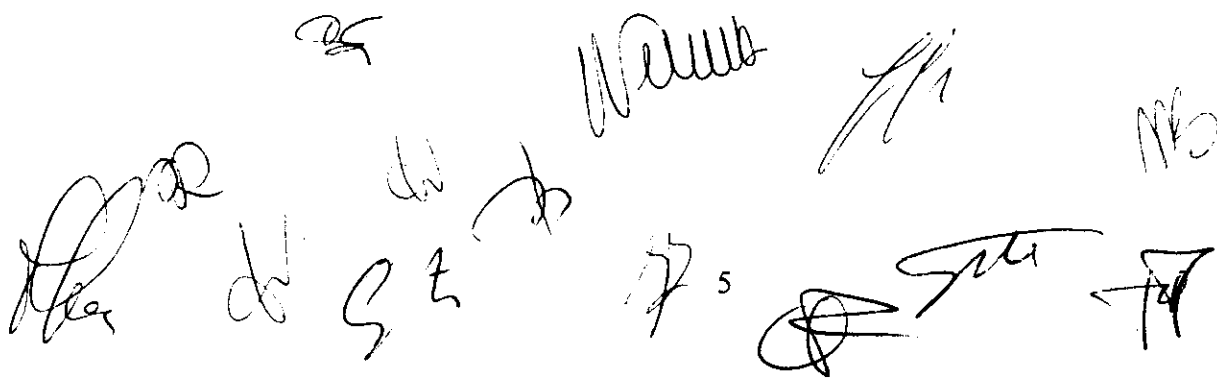
ART. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)

Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

Il presente contratto collettivo si riferisce all'anno 2017 e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom third of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms, and are not accompanied by printed names or titles.

ART. 3

Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)

Le risorse finanziari/e destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2017 sono distinte, secondo le indicazioni contenute negli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. Regioni Autonomie Locali del 22.01.2004, in RISORSE STABILI e RISORSE VARIABILI.

RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 3.125.248,25
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 1.540.771,28
TOTALE FONDO ANNO 2017	€ 4.666.019,53

Si riporta – di seguito - il testo dell'art. 23, c.2, del d.lgs. 75/2017 (riforma p.a.):

Salario accessorio e sperimentazione

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

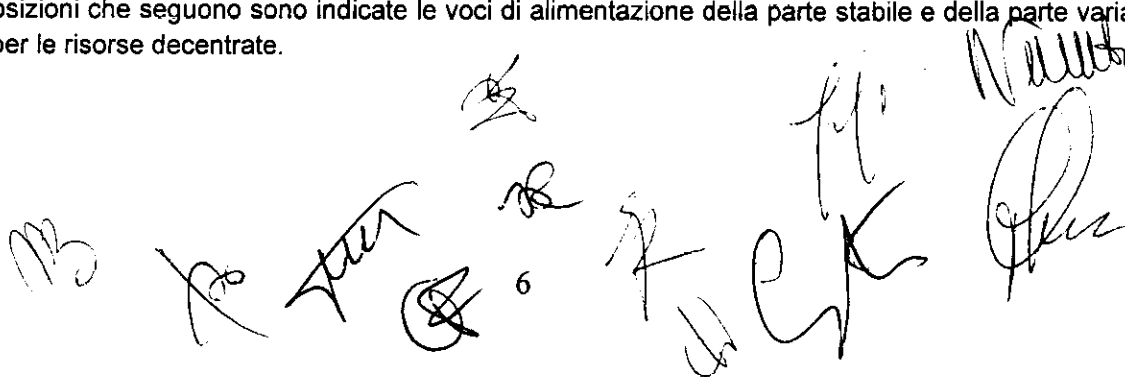
2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Pertanto il fondo per le risorse decentrate viene così rideterminato:

Riduzione ai sensi d.lgs. 75/2017 per adeguamento al fondo 2016	€ 112.788,05
TOTALE FONDO ANNO 2017 con riduzione	€ 4.553.231,68

Nelle disposizioni che seguono sono indicate le voci di alimentazione della parte stabile e della parte variabile del fondo per le risorse decentrate.



ART. 4
Risorse stabili
(art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse stabili, risorse aventi cioè carattere di certezza, stabilità e continuità, è determinato come riportato nella seguente tabella:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017		
CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 14.192,00
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 1.449.275,00
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 198.097,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 144.269,00
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ 58.101,00
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 97.431,00
CCNL 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 205.550,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato a decorrere dal gennaio 2000 e fino al 2010, e dal 2015	€ 523.107,02
CCNL 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 125.786,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	€ 101.440,00
	art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	€ 40.571,00
CCNL 9/05/06	art. 4, comma 1	€ 104.899,00
CCNL 11/04/08	art. 8 comma 2	€ 132.894,80
CCNL 31/07/09	dichiarazione congiunta n. 1	€ 93.580,71
RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 3.289.193,53
RIA da sottrarre (Circ. 40/2010 R.G.S.)		€ 85.125,16
Recupero risorse per passaggio personale ATA allo Stato (quota anno 2016)		€ 41.145,00
Riduzione del fondo ai sensi dell'art. art. 9, comma 2bis, della legge 122/2010 storico		€ 37.675,12
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017		€ 3.125.248,25

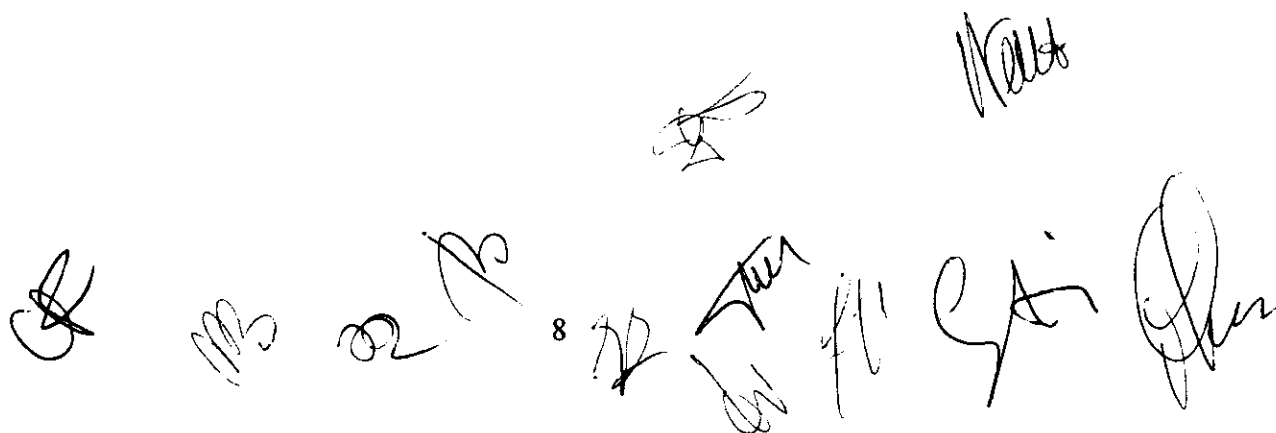
ART. 5

Recupero somme (art. 4 D.L. 16/2014)

In applicazione dell'art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che "gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli" si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate.

L'importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.

Tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14 anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l'indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

ART. 6

Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse variabili, risorse aventi cioè carattere di eventualità e variabilità, nel caso specifico del Comune di Pisa, è così determinato:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		
CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 01/04/99	Art. 15, comma 1, lettera d La lett. d del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dal seguente art. 4, comma 4, del CCLN 05/10/2001: a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.	€ 39.161,29
	Art. 15, comma 1, lettera k (come modificato dall'art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001) - risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: - Personale Avvocatura Civica: € 24.232,64 - Incentivo progettazione e pianificazione € 111.547,00 - Incentivo recupero ICI € 20.000,00 - Incentivo per condono edilizio € - Piano triennale di razionalizzazione spese economali € 5.000,00 - Piano triennale di razionalizzazione rifiuti organici € 7.558,58	€ 155.779,64
	Art. 15, comma 1, lettera m: risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, a consuntivo anno 2016	€ 128.389,04
	Art. 15, comma 2: ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	€ 224.840,00
	Art. 15, comma 5 risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabile delle dotazioni organiche): € 621.948,00 Art. 208 D.lgs. 285/92 (proventi sanzioni codice della strada): € 300.000,00 Rimborso SDS per incarichi p.o./a.p. e performance € 24.204,00	€ 945.924,00
	C.C.N.L. 14/9/2000	Art. 17, comma 5: le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		€ 1.554.311,75
Riduzione del fondo ai sensi dell'art. art. 9, comma 2- bis, della legge 122/2010, consolidata		€ 13.540,47
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017		€ 1.540.771,28

TITOLO II

Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

ART. 7

Destinazione delle risorse

Sono destinate, in base all'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento professionale del personale dell'ente, le seguenti risorse:

- 1) Indennità collegate all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45 comma 3 Dlgs 165/2001):
 - Indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettera d, e, CCNL 1/4/1999) € 456.000
 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999) € 54.000

- 2) Indennità collegate all'inquadramento professionale in base alle disposizioni del CCNL:
 - indennità di comparto (art. 33, CCNL 22/1/2004) € 340.000,00
 - Indennità personale educativo e docente scolastico (art. 6, CCNL 5/10/2001) € 36.000,00
 - Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000) € 22.000,00

Per questa parte il contratto integrativo sarà sottoposto a verifica, previo monitoraggio sugli effetti dell'applicazione delle disposizioni che seguono in considerazione dell'organizzazione del lavoro e degli orari.

ART. 8

Indennità di rischio

(art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

ART. 9

Indennità di disagio

(art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

ART. 10

Lavoro straordinario – determinazione del limite massimo annuo

(art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2000)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

10



TITOLO III

Area delle Responsabilità

ART. 11

Risorse destinate all' Area delle responsabilità

Tenendo conto della ridefinizione degli istituti collegati all'organizzazione del lavoro, si prevede la seguente assegnazione delle risorse:

Posizioni organizzative	€ 312.444,00*	Quota di risorse destinata dal CCDI: € 278.228,00 quota a carico del Consorzio S.d.S.: € 34.216
Alte professionalità	€ 40.571,00	Quota di risorse destinata dal CCNL

Specifiche responsabilità	€ 133.000,00	Quota complessiva di risorse così destinata:	
	Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera f , CCNL 1.04.99)	▪ Personale appartenente alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa	€ 65.000,00
	Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera i , CCNL 1.04.99)	▪ Archivistico informatico 1° e 2° livello, addetti URP, Ufficiali anagrafe e stato civile, addetti alla protezione civile	€ 68.000,00

Indennità personale ex VIII q.f.	€ 13.700,00	destinate al personale che ne beneficiava all'entrata in vigore del CCNL 31.03.1999 sul sistema di classificazione del personale
---	--------------------	--

*Considerata l'impossibilità di assegnare tutte le risorse destinate per le p.o., per l'anno 2017 si sottraggono € 6.113 dal fondo p.o. a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 75/17, per un fondo p.o. pari ad € 306.331.

ART. 12

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)

Il contratto decentrato integrativo destina le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità previste dalla disciplina contrattuale e secondo l'art 24 del Regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale approvato con delibera G.C. n. 205/2012.

Per ogni titolare p.o. o a.p occorre procedere ad un'armonizzazione della retribuzione di risultato (A) con le incentivazioni (B), in base alla seguente formula:

- nel caso $B \leq A$ la retribuzione di risultato spettante è A
- nel caso $A < B \leq 2A$ la retribuzione di risultato spettante è $2A - B$
- nel caso $B > 2A$ la retribuzione di risultato spettante non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione.

B

In ogni caso l'eventuale riduzione dell'indennità di risultato non potrà mai essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione in quanto tale soglia minima è fissata esplicitamente dal CCNL (orientamento applicativo ARAN n. 1895 del 13/1/2017)

ART. 13

Specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)

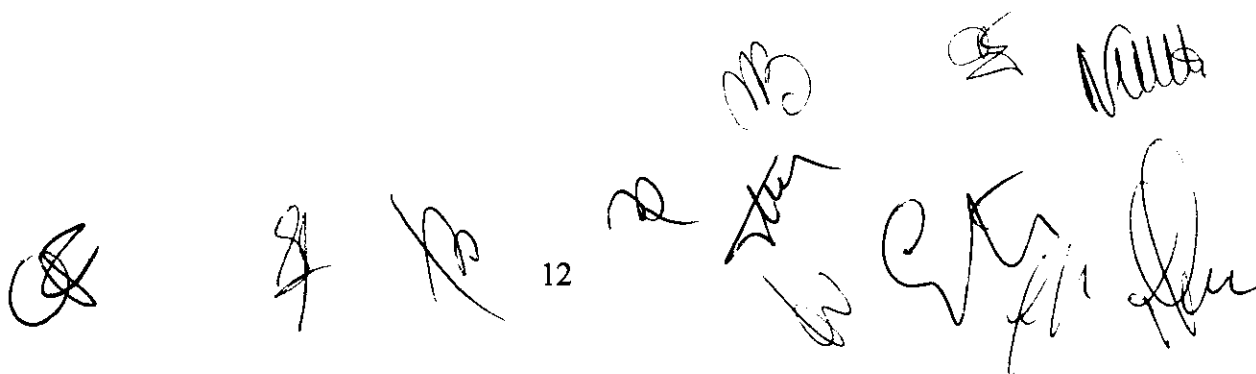
Si rimanda all'allegata Disciplina dell'attribuzione dell'indennità per le specifiche responsabilità.

ART. 14

Specifiche responsabilità

(art.17, comma 2, lettera i, CCNL 1.04.99)

Si rimanda all'allegata Disciplina dell'attribuzione dell'indennità per le specifiche responsabilità.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular signature, a vertical signature, a signature with a long horizontal stroke, the number '12', a signature with a large loop, a signature with a vertical stroke, a signature with a large loop, and a signature with a large loop.

TITOLO IV

Incentivazione della performance

ART. 15

Progressioni economiche orizzontali

NORMATIVA

Ai sensi della legge di stabilità per l'anno 2015, legge n. 190 del 23/12/2014, le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nell'art. 9 - commi 1 e 21 - del D. Lgs. 78/2010, hanno esaurito la propria efficacia al 31/12/2014.

Tale conclusione è stata avvalorata dalla circolare del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 8 del 2/2/2015 che, al paragrafo relativo al "trattamento economico del personale", chiarisce quanto segue: "a partire dal 1/1/2015 cessano, tra l'altro, fermo restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011/2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dal D. Lgs. N. 78/2010."

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Il successivo comma 3 stabilisce che la collocazione nella fascia di merito alta per 3 anni consecutivi, ovvero per 5 annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

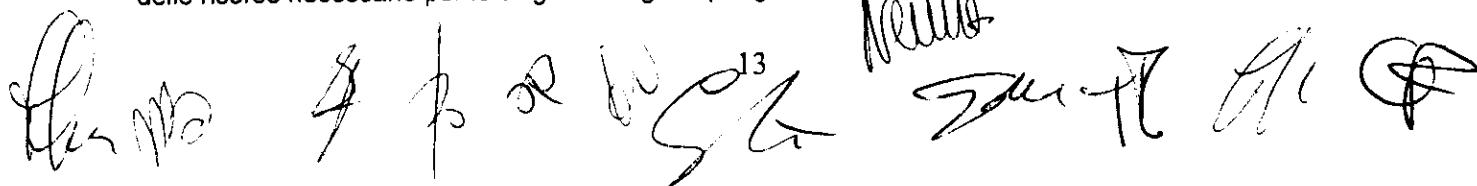
L'art. 9 del CCNL 11/4/2008 "Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria" al comma 1 stabilisce che "Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi."

Per quanto riguarda la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali l'ARAN – con pareri n. 6400 del 15/4/2104 e n. 7086 del 13/9/2016 – e la R.G.S. – con parere n. 17635 del 27/2/2014 – si sono espressi sull'impossibilità di retrodatarne la decorrenza anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

Pertanto, precisato che la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di valorizzare il personale nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, le parti convengono di stanziare per le progressioni economiche orizzontali limitate risorse stabili pari ad € 125.000 e di adottare i seguenti

CRITERI GENERALI PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 2).
- La collocazione nella fascia di merito alta per 3 anni consecutivi ovvero per 5 annualità anche non consecutive costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle p.e.o. (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 3).
- Possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (CCNL 11/4/2008, art. 9).
- Le risorse per le p.e.o. saranno distribuite proporzionalmente sulle categorie B, C, D rispetto alla totalità delle risorse necessarie per le singole categorie per garantire la p.e.o. a tutti i dipendenti aventi diritto.



- La decorrenza della p.e.o. è il 1 gennaio 2017. Alla selezione per le p.e.o. partecipano i dipendenti in servizio al 1/1/2017.
- Si prende in considerazione la media della valutazione degli ultimi 3 anni consecutivi.
Per chi non dovesse avere valutazioni negli ultimi 3 anni consecutivi, si prende in considerazione la media delle ultime 5 annualità valutate.
- Sono esclusi dalla selezione delle p.e.o. i dipendenti con una valutazione media inferiore ad 80 punti.
- Sono esclusi i dipendenti con una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto irrogata nell'ultimo triennio.
- Nel caso di ex equo si adottano i seguenti criteri di priorità:
 1. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore in servizio prestato nella P.A.
 2. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore nella categoria giuridica.

ART. 16

Compensi per la premialità individuale

(art. 40, comma 3 bis, Dlgs. 165/2001, art. 23, Dlgs 150/2009,
art. 5, comma 5, CCNL 1/4/1999, art. 5 del CCNL 31.7.2009)

Il presente contratto si conforma ai seguenti principi:

- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001);
- lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali (art. 40 comma 3 *quinquies*, Dlgs 165/2001), secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del Dlgs 150/2009 e dall'art. 6, comma 1, Dlgs 141/2011;
- l'erogazione degli incentivi e dei premi presuppone l'adozione del regolamento in materia di valutazione e premialità (G.C. 120/2011) e del piano della performance (G.C. n. 3 del 14.01.2016 e s.m.i., con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2016-2018 – Parte finanziaria e il Piano Performance 2016);
- all'incentivazione della performance individuale è destinata la quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001).

Sussistendo le condizioni per destinare alla performance risorse aggiuntive, come da prospetto relativo alle risorse variabili di cui al precedente art. 5, risultano destinate all'incentivazione della performance:

▪ le risorse relative alle progressioni economiche (art. 23, Dlgs 150/2009)	€ 1.600.000,00
▪ le risorse prima destinate alla produttività e all'incentivazione dei dipendenti in base alle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale:	
- all'incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S.d.S. per complessivi € 30.000,00;	€ 1.056.688,75
- all'incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	€ 300.000,00
▪ la retribuzione di risultato destinata a posizioni organizzative ed alte professionalità, calcolata al 25% dell'indennità di posizione.	€ 70.603,00
totale	€ 3.027.291,75

14

ART. 17

Incentivazione – Modalità applicative

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente/responsabile dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);
2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione, salvo che il progetto:
 - attenga necessariamente ad un settore perché richiede professionalità o conoscenze specifiche
 - deve essere concluso con tempistiche tali da non consentire la ricerca o la formazione di personale diverso da quello assegnato;
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia, alla Direzione Personale, dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetti incentivanti o di altre attività incentivate con specifici compensi, finanziati con risorse esterne a carico di altri enti o privati, dovranno essere preventivamente vagliate dall'ente per verificare la compatibilità con i vincoli finanziari: di tali progetti dovrà essere data informativa alla parte sindacale e saranno ammissibili se rispettino i criteri generali sopraindicati e abbiano la effettiva disponibilità di risorse derivanti da fonti di finanziamento esterne nei limiti del fondo previsti dalla legge ed in conformità alla normativa vigente in materia.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

L'espletamento dei progetti incentivanti, nonché delle altre attività che sono incentivate con specifici compensi, coinvolge trasversalmente tutta la struttura comunale – incentivando l'impegno e la qualità della performance – la quale contribuisce, nel suo insieme, alla realizzazione degli obiettivi, per cui si prevede l'attribuzione di una quota, pari al 5% dell'importo lordo dell'incentivo stabilito dai rispettivi regolamenti o atti dirigenziali, alle risorse destinate alla performance, che confluirà negli appositi stanziamenti del trattamento accessorio.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità ed il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.

15

Al personale verranno applicati i seguenti coefficienti di categoria:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
D	1.39
C	1.19
B	1.09
A	1.00

Per l'anno 2017, le parti concordano di tenere nel dovuto conto dell'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e della necessità di armonizzarne gli effetti con le risultanze del sistema di valutazione applicato alla performance, come segue:

- i dipendenti che non hanno beneficiato della p.e.o. negli anni 2016 e 2017 percepiranno al massimo la quota di performance del 2013 rapportata alla valutazione individuale;
- i dipendenti che hanno beneficiato della p.e.o. negli anni 2016 e 2017 avranno la rimanente quota di performance applicando una riduzione proporzionale.

ART. 18
Applicazione delle disposizioni
al personale a tempo determinato e a tempo parziale
(art. 1, CCNL 22/4/2004)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

ART. 19
Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

16



TITOLO V

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

ART. 20

Compensi derivanti da sponsorizzazioni, servizi aggiuntivi, o da specifiche disposizioni di legge

(art. 15, comma 1, CCNL 1/4/1999)

Confluiscono nel fondo le seguenti risorse, che sono erogate secondo i criteri e le modalità di erogazione sono contenuti nei relativi atti dirigenziali:

Art. 15, comma 1, lettera d, CCNL 01/04/1999

La lett. d del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dal seguente art. 4, comma 4, del CCLN 05/10/2001:

la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;	€
b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;	€
c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	€ 39.161,29
Totale	€ 39.161,29

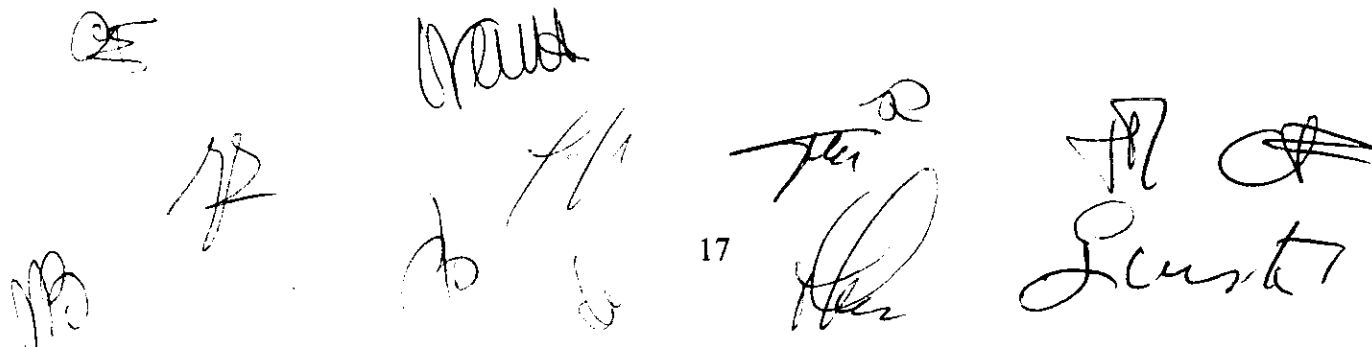
Art. 15, comma 1, lettera k, CCNL 01/04/1999

(come modificato da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001):

"risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale"

€ 155.779,64

- Personale Avvocatura Civica (art. 27 CCNL 14/9/200) € 24.232,64
- Progettazione interna e pianificazione urbanistica (art. 92 D. Lgs. 163/2006) € 111.547,00
- Recupero ICI € 20.000,00
- Condoni edilizi €
- Piano triennale di razionalizzazione spese economiche ricorrenti € 5.000,00
- Piano triennale di razionalizzazione auto compostaggio rifiuti organici € 7.558,58

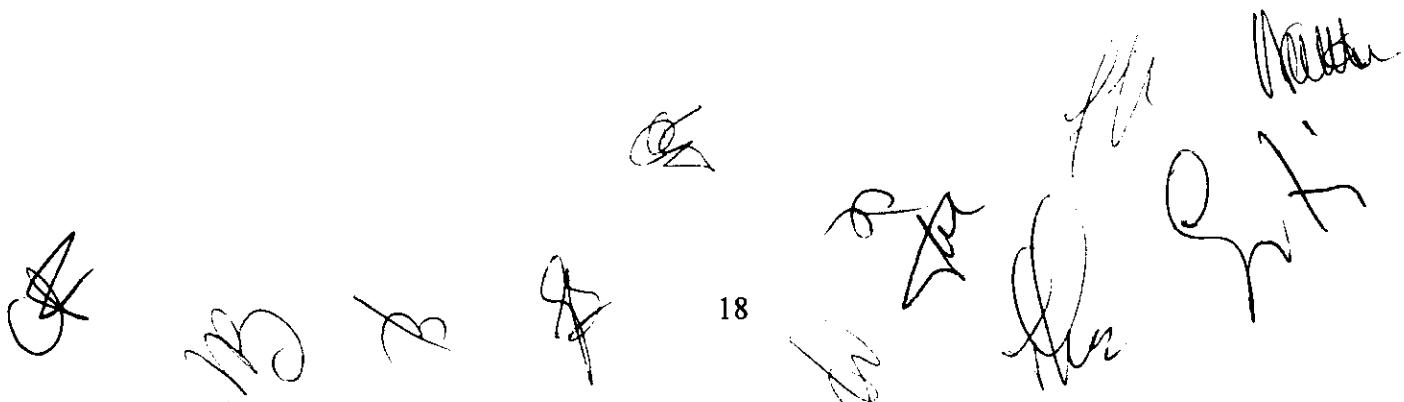


Art. 21
Criteria di riparto risorse aggiuntive
derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)

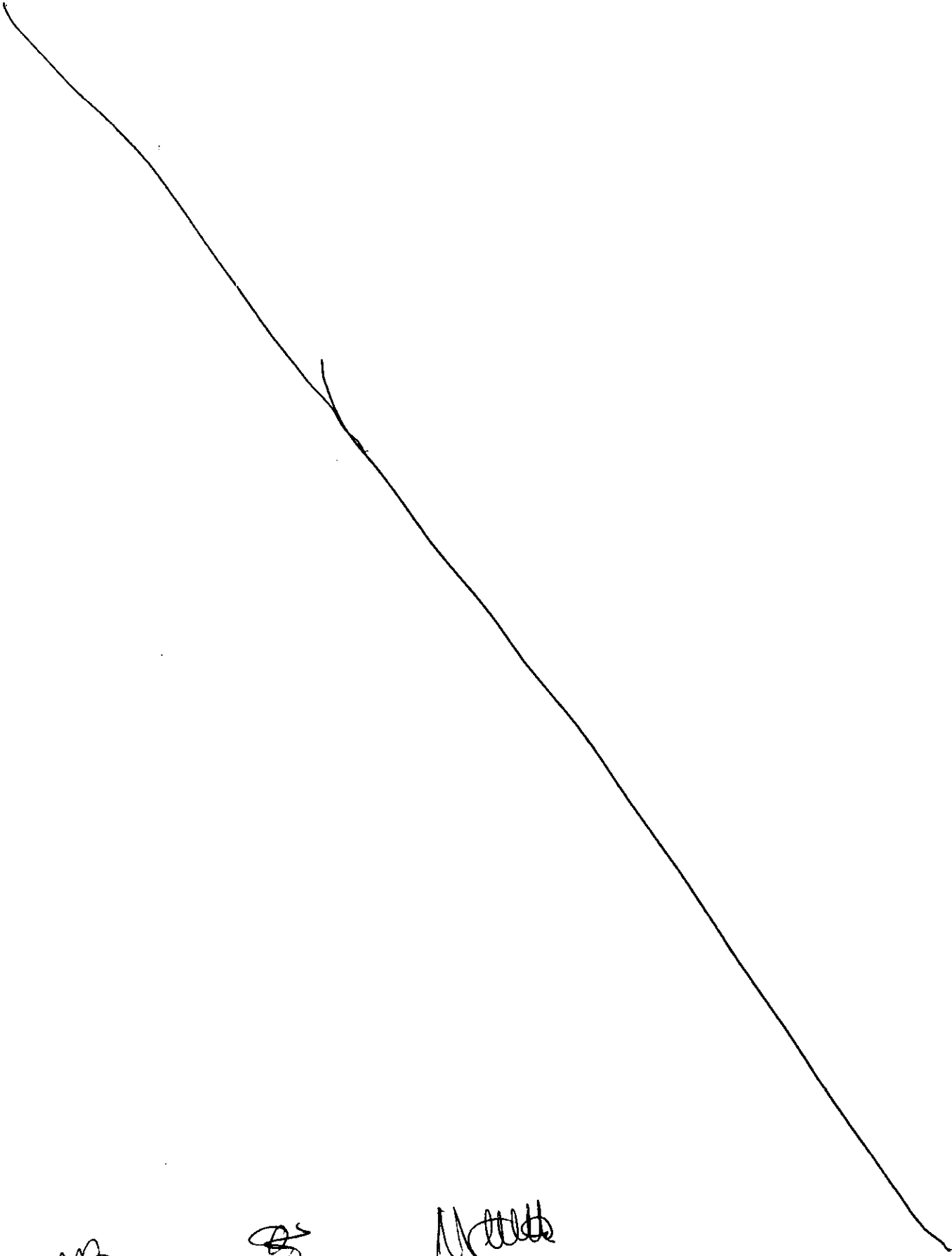
Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.

Art. 22
Disciplina del premio di efficienza
(art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

Si conferma il testo del corrispondente articolo del CDI 2013.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various other marks.



Handwritten text and symbols at the bottom of the page, including the number 19 and various stylized characters.

MS
19
M
19
M
19
M
19
M



Comune di Pisa

DISCIPLINA
DELL'ATTRIBUZIONE
DELL'INDENNITA' PER LE
SPECIFICHE RESPONSABILITA'

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1 - Finalità

Il presente accordo, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. f e lett. i, del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, e dall'art. 7 CCNL del 9.5.2006, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti specifiche responsabilità.

Il presente accordo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 2 - Finanziamento delle specifiche responsabilità

1. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Contratto decentrato integrativo dalla Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

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

Art. 3 - Concorrenzialità del trattamento economico

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1/4/1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL 1/4/1999.

2. I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di un'effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.

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

Art. 4 - Applicabilità dell'art.17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999

1. 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 abbiano le seguenti caratteristiche rispetto a quelle previste dalla declaratoria:

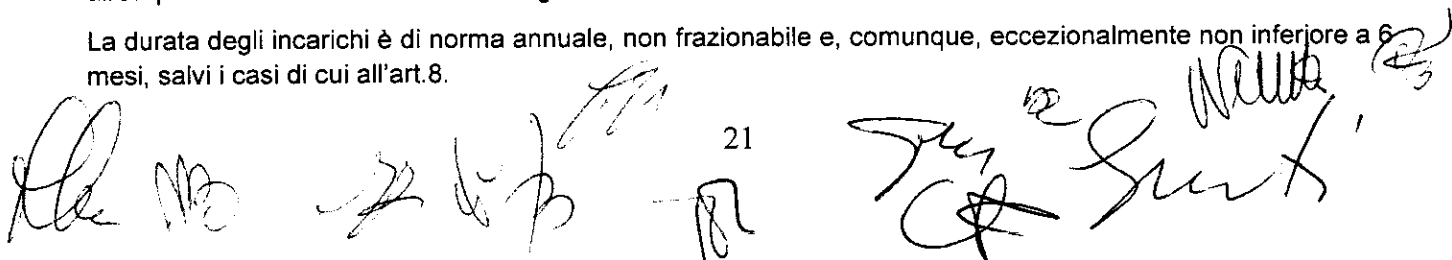
- il compenso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività a specifiche responsabilità;
- deve trattarsi di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti come, ad esempio, di un *"responsabile di procedimento complesso"*, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o, in loro assenza, dal Segretario Generale, che impongono *l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato* (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento);
- possono essere attribuite ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi che comportano anche un *rilievo verso Enti esterni*, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti;
- possono essere riconosciute al personale investito di *specifici compiti di coordinamento* di altri dipendenti;
- le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non possono essere attribuite per i medesimi compiti, attività, ruoli o funzioni per i quali siano stati percepiti compensi ad altro titolo previsti dalla legge, dal contratto collettivo nazionale o dal contratto collettivo integrativo, con esclusione dei compensi collegati all'organizzazione del lavoro, allo straordinario ed alla performance di tutta la struttura.

2. 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.

3. All'interno delle responsabilità viene modulata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico come da allegato 1.

La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile e, comunque, eccezionalmente non inferiore a 6 mesi, salvi i casi di cui all'art.8.

21



Art. 5 - Importi economici per le specifiche responsabilità indicate all'art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono definiti nell'allegato 1.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso. A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene automaticamente ridotta da assenze per ferie, malattie, permessi, salvo i casi di cui all'art. 8.

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Fermo restando quanto sopra enunciato i dirigenti valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della "responsabilità" affidata con la necessaria assiduità.

Art. 6 - Applicabilità dell'art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999

L'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL si applica al personale delle categorie B, C e D a cui sono attribuite, con atto formale dell'Ente, le seguenti:

- a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e di Anagrafe, Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi;
- b) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 1° livello e precisamente al personale inserito nell'ambito del servizio per la gestione informatica del protocollo informatico e relativa fascicolazione e archiviazione digitale;
- c) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 2° livello e precisamente al personale che ha una responsabilità di gestione nell'ambito dell'automazione di flussi documentali.
- d) responsabilità affidate agli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- e) responsabilità affidate ai messi notificatori quando svolgono funzioni di ufficiale giudiziario;
- f) responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e precisamente al personale formalmente individuato nelle attività relative e connesse alla protezione civile che operino sul territorio comunale.

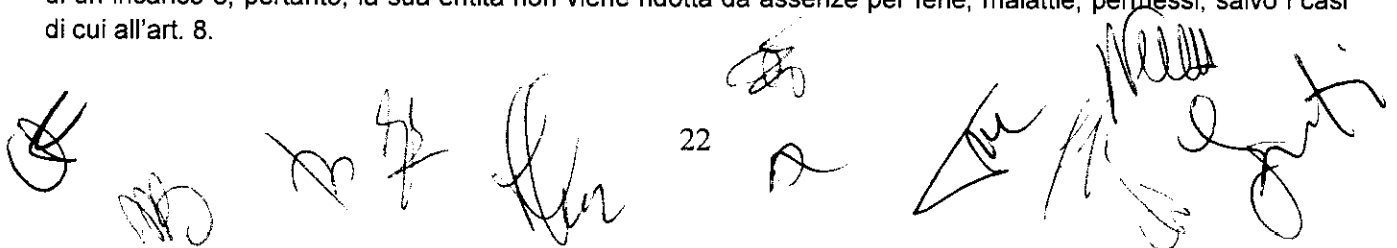
La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile e, comunque, eccezionalmente non inferiore a 6 mesi, salvi i casi di cui all'art. 8.

Art. 7 - Importi economici per le specifiche responsabilità indicate all'art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999

Il compenso è definito nella misura massima di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale sono affidati le specifiche responsabilità indicate nell'art. 6.

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso. A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene ridotta da assenze per ferie, malattie, permessi, salvo i casi di cui all'art. 8.



Art. 8 – Cessazione e revoca degli incarichi

CASI DI CESSAZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano:

- per dimissioni e/o cessazioni dal servizio;
- per trasferimento ad altra direzione o ufficio o struttura dell'Amministrazione Comunale;
- qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate;
- per collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

CASI DI REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di specifiche responsabilità devono essere revocati a seguito di:

- adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
- sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
- accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 6 mesi);
- intervenuti mutamenti organizzativi.

Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999

In sede di prima applicazione del presente accordo, i dirigenti presentano al Segretario Generale le proposte di articolazione delle specifiche responsabilità della propria Direzione sulla base della declaratoria di cui all'allegato "1".

Il Segretario Generale valuterà le proposte tenendo presente i seguenti elementi al fine di definire la graduazione delle specifiche responsabilità:

- coordinamento risorse umane;
- riflessi sulla gestione delle risorse economiche;
- autonomia operativa;
- atti di rilevanza esterna;
- apporto professionale.

Il Segretario Generale, nell'ambito del budget complessivo annuo, assegna il budget per le specifiche responsabilità per ogni Direzione.

I dirigenti, nell'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità, dovranno tener conto dei criteri adottati dal presente accordo, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate dal Segretario Generale.

Per atto formale di conferimento dell'incarico si deve intendere un provvedimento dirigenziale che dovrà essere adottato all'inizio di ogni anno.

Nella more dell'approvazione del CDI dell'anno in corso, i dirigenti sono autorizzati a conferire gli incarichi fino al 30 giugno dello stesso anno sempre nel limite delle risorse assegnate nell'anno precedente rapportate al semestre.

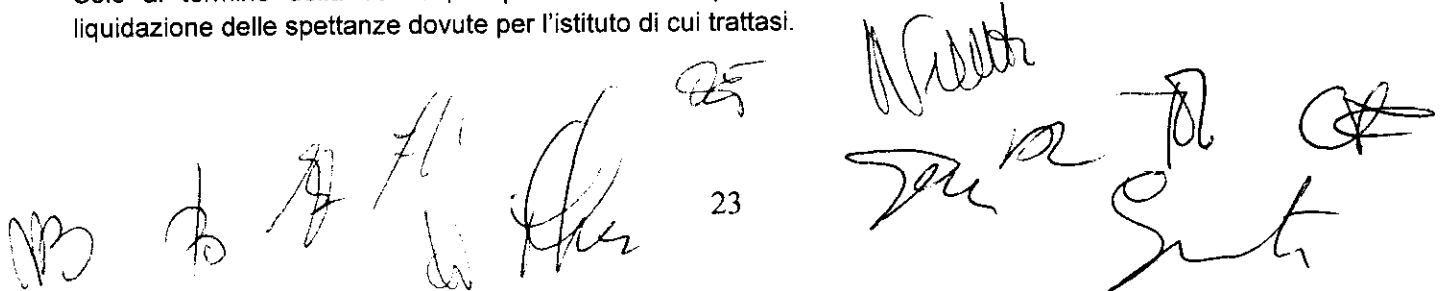
Con determinazione dirigenziale, dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione o la revoca, della corresponsione dell'indennità stessa.

La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è corrisposta nell'anno successivo.

Prima della relativa liquidazione, ciascun dirigente dovrà predisporre un sintetico report delle attività svolte dai dipendenti destinatari delle specifiche responsabilità nella propria struttura, che sarà trasmesso al Segretario Generale per la verifica.

Solo al termine della verifica, e previo riscontro positivo della stessa, sarà possibile provvedere alla liquidazione delle spettanze dovute per l'istituto di cui trattasi.

25
23



Allegato 1

cat. B	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Fino a 700	Responsabilità coordinamento di dipendenti
Fino a 900	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica

cat. C	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Fino a 700	Responsabilità coordinamento di dipendenti Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica
Fino a 1.000	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (se non già diversamente retribuito)

cat. D	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Fino a 1.100	Responsabilità coordinamento di squadra o gruppi di lavoro di dipendenti (attribuito con apposito atto formale) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (se non già diversamente retribuito) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici particolarmente complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica o posizione Responsabile di U.O.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'G' with a cross through it, 'M', 'P', 'S', 'R', 'A', 'L', and 'Lotti'.

NORMATIVA

CCNL 1/4/99 - Art. 17 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

f) compensare 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'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

CCNL 22/1/2001 - Art. 36 - Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

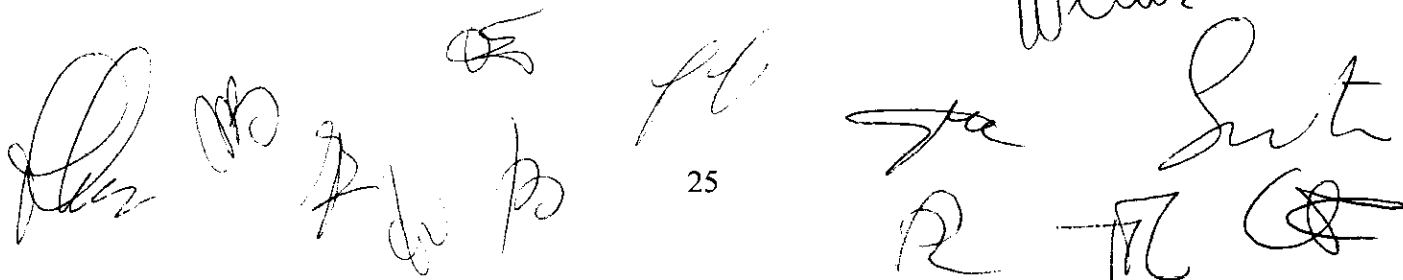
1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.

CCNL 9/5/2006 - Art. 7 - Compensi per particolari responsabilità

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

" f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: 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'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera."

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are approximately seven distinct signatures. In the center, the number '25' is written. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be 'Sint' and another that looks like 'R'.