

INDENNITA' DI RISCHIO

Art. 1

Individuazione delle mansioni che comportano rischio

1- L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

2- Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:

a) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;

b) 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;

c) 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);

d) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

e) Personale che per ragioni di servizio sia adibito in modo continuativo al servizio di trasporto valori.

f) Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.

3- Le specifiche attività che, normalmente, hanno i caratteri di cui alle lettere b) e c) del precedente comma sono indicate nell'allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

4- Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Settore che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo e che risulta, quindi, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Art. 2

Corresponsione dell'indennità

1- L'indennità è corrisposta nella misura di Euro 30 € mensili, così come disposto dall'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004

2- L'indennità compete, ai sensi dell'art. 37 citato, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e pertanto può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui all'art.1;

3- Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui all'art.1, previa segnalazione del dirigente competente, la corresponsione

dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.

4- I dirigenti comunicano a inizio anno l'elenco dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui all'art. 1. Eventuali variazioni devono essere comunicate tempestivamente all'ufficio personale, compresa l'ipotesi di cui al comma precedente.

CAPO II INDENNITA' DI DISAGIO

Art. 3

Mansioni che comportano disagio

1- L'indennità di disagio, ai sensi dell'art 17 comma 2 let. e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

2- Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Settore, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicate all'art.4 del presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.

Art. 4

Tipologie di prestazioni disagiate

1- Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni disagiate e il relativo corrispettivo mensile:

a) Personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
Indennità € 25,00

b) Personale impiegato in attività di sportello e front office
indennità € 25,00

c) Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti imprevedibili dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
Indennità € 25,00

d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi
indennità € 25,00

Art. 5

Corresponsione dell'indennità

1- L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni in condizione particolarmente disagiate e, pertanto, è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.

2- Si applicano, in quanto compatibili, i commi 3 e 4 dell'art.2.

Art. 6

Cumulabilità

1- L'indennità di cui al presente Capo non è cumulabile con l'indennità di cui al Capo I del presente accordo; salvo che il rischio e il disagio, nell'ambito delle ipotesi previste dagli artt. 1 e 4, derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

CAPO IV
NORMA FINALE
Art. 7
Norma finale

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si applicano le norme contrattuali e di legge vigenti in materia.

Allegati: 1) - Attività Rischiose ai sensi dell'art 1 comma 1 lettere b), e c);

Allegato 2) – Modalità applicative

Allegato 1)

Attività Rischiose ai sensi dell'art 1 comma 1 lettere b), e c)

Attività Tipologia di riferimento a titolo esemplificativo

Verniciatore

Idraulico

Elettricista

Muratore

Cantoniere

Falegname

Meccanico

Magazziniere

Vivaista (giardiniere)

Cuoco

Addetto alle cucine

addetto alle pulizie

addetto la laboratorio fotografico

autista scuolabus

autista

necroforo

personale tecnico

Allegato 2) – Modalità applicative (OMISSIS)

l'allegato 2) di cui sopra viene cassato dall'art. 13 del CCDI in quanto il contenuto dello stesso è meglio specificato al punto 9 dell'art. 12.

ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA SULLE PARTICOLARI RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 17 C.2 LETT. F) E LETT. I) CCNL 1/4/1999

(sottoscritto in data 27/7/2012)

1) art. 17 comma 2 lett. f)

Modalità di erogazione

Il Dirigente affiderà tramite provvedimento scritto tra i dipendenti della categoria B, C e D l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità

Ciascun Dirigente nominerà, con proprio atto motivato, i dipendenti cui assegnare le specifiche responsabilità, determinando le attività e responsabilità assegnate.. La nomina avrà valore fino a revoca o scadenza stabilita nell'atto;

La quantificazione, nella forbice compresa tra € 500,00 e massimo € 2.500,00, avverrà in base al numero e alla complessità delle responsabilità affidate espressamente.

La complessità delle responsabilità attribuite sarà valutata, riferendosi al contenuto dell'incarico di responsabilità in relazione alla presenza e all'intensità dei seguenti fattori:

CAT.B-C - D

- a Responsabilità di coordinamento di ufficio o squadra operativa (min. 3 persone)
- b Particolari complessità delle competenze
- c Specializzazione richiesta ai compiti affidati
- d Responsabilità del procedimento ai sensi della L. 241/90 e ss.mm. e ii.

Il dirigente sulla base dei fattori sopra richiamata graduerà le specifiche responsabilità assegnate al dipendente in tre fasce cui corrisponde l'indennità calcolata su base annuale:

basso	- € 500,00
medio	- € 1.500,00
alto	- € 2.500,00

2) art. 17 comma 2 lett. i)

Per i dipendenti di Cat. B, C e D cui sono attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art 36 CCNL 22.1.04, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annuali.

L'indennità è graduata come segue:

- a Ufficiale di stato civile e anagrafe € 150,00
- b Ufficiale elettorale € 150,00
- c Archivista informatico € 150,00
- d Addetto URP € 150,00

In presenza di due delle situazioni sopraelencate € 225,00

In presenza di tre o più delle situazioni di cui sopra € 300,00.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA IN MATERIA DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETTERA F) CCNL 1/4/99.

(sottoscritto in data 10/4/2014)

Il presente regolamento disciplina la situazione lavorativa che implica particolare responsabilità e cioè caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

Lo stesso regolamento definisce i criteri generali che devono guidare il dirigente nell'individuazione della posizione di specifica responsabilità, facendo riferimento a criteri oggettivi collegato ad aspetti dell'organizzazione o comunque alla complessità dei procedimenti e dei processi da gestire;

Articolo - 1 PRINCIPI GENERALI

- L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconoscibile al personale in ruolo presso il Comune di Cattolica.
- Ai sensi dell'articolo 4 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999, i contratti decentrati non possono comportare oneri non previsti nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate. L'indennità di particolare responsabilità è pertanto attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ex articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004. La compatibilità con i vincoli derivanti dalla ripartizione del fondo risorse decentrate è assunto quale criterio integrativo della fattispecie a cui è collegata il diritto all'indennità.
- L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione.
Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, sia orizzontale che verticale, il compenso annuo lordo viene proporzionato in relazione al tempo parziale posseduto.
- Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 10 comma 1 CCNL 31 marzo 1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative; sono altresì esclusi i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extradotazionale, in quanto il loro trattamento economico è interamente regolato da specifico contratto individuale.
- Le assenze, per qualsiasi causa, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
- La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento, sarà il nuovo dirigente di riferimento ad attribuire, se ne ricorre il caso, le particolari responsabilità per il periodo rimanente.

- Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

Articolo 2 – NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ

- Con cadenza annuale, i Dirigenti dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato entro il 30 novembre di ogni anno.
1. bis. NORMA DI TRANSIZIONE: esclusivamente per le attribuzioni delle specifiche responsabilità inerenti al 2014, il suddetto termine è fissato, in deroga, al 30 aprile 2014, al fine di concedere tutto il tempo necessario per le normali procedure di micro organizzazione ed assestamenti organizzativi che derivano dalla prima applicazione del presente regolamento.
- Contestualmente all'individuazione della posizione il dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del paragrafo 5 del presente contratto integrativo.
- Il Dirigente del Settore Risorse Umane, in presenza di relazioni parziali o incomplete, rispetto ai criteri e alle condizioni previste nel presente contratto, rinvia gli atti al dirigente competente affinché questi proceda ad integrare la motivazione entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno.
- Qualora per le posizioni di categoria D, individuate dai dirigenti, l'indennità massima distribuibile risulta essere inferiore ad € 1.500, l'elenco delle posizioni, le relative motivazioni e le conseguenti graduazioni, sono trasmesse alla conferenza dei dirigenti, la quale può modificare o confermare le decisioni prese dai singoli dirigenti sia in ordine alla individuazione che in ordine alla graduazione delle citate posizioni. Ai fini della predetta verifica si applica il metodo di calcolo previsto nel paragrafo 5 e si tiene conto delle risorse destinate a tale istituto nell'ultimo contratto di ripartizione sottoscritto;
- Le decisioni della conferenza dei dirigenti, risultanti da apposito verbale, sono trasmesse ai singoli dirigenti, alla Giunta, al settore competente in materia di risorse umane e alle OO.SS territoriali e alla R.S.U.
- Definite le posizioni di particolari responsabilità, i dirigenti dei singoli settori interessati, con successivo e separato atto, entro il 31/12 di ogni anno, affidano gli incarichi ai dipendenti di ruolo, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente contratto decentrato; l'atto di affidamento dell'incarico è trasmesso al settore competente in materia di risorse umane.
- Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato; tali atti sono in ogni caso comunicati all'ufficio Personale/Organizzazione.
- Il Dirigente Settore Risorse Umane è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico adottati dai singoli Dirigenti.
- L'indennità di particolari responsabilità è liquidata nell'anno successivo a quello di riferimento, previo nulla osta del dirigente interessato alla liquidazione in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.
- Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.

- L' Ufficio Personale/Organizzazione metterà a punto la procedura operativa e produrrà i modelli da compilare per il conferimento dell'incarico di responsabilità.
- L' Ufficio Personale/Organizzazione provvederà alla informazione successiva a favore delle OO.SS e della RSU, comunicando l'elenco delle posizioni di lavoro implicanti specifica responsabilità così come individuate dalla dirigenza dell'ente.

Articolo 3 – LIMITI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITÀ

Il presente articolo tiene conto da quanto stabilito dall'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999, come da ultimo modificato dall'articolo 6 del CCNL 9 maggio 2006 ed in particolare dell'assunto, deducibile dalla citata disposizione, che limita l'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità nell'ambito delle categorie C, ai soli casi in cui non sia presente personale appartenente alla categoria professionale D.

Limiti generali all'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposta, o che sono coordinati, da una posizione organizzativa non è possibile individuare la posizione di particolare responsabilità. L'ambito di operatività della posizione organizzativa è definito dai rispettivi atti di incarico

Il Concetto di centro operativo omogeneo per materia o funzione fa riferimento all'assetto micro organizzativo definito da ciascun dirigente e alla ripartizione delle linee funzionali all'interno del settore di riferimento.

Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali quali, ad esempio, la legge 109 del 1994, in materia di lavori pubblici e programmazione urbanistica, e il decreto legislativo 446 del 1997 in materia di ICI, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex articolo 17 comma 2 lettera f); fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi.

Quanto sopra delineato è conforme ai principi generali in forza dei quali non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

Limite specifico all'individuazione di posizioni di particolari responsabilità ascrivibili alla categoria professionale C

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposto personale ascritto alla categoria professionale D, non è possibile individuare posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria professionale C

Articolo 4 – REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Caratteristiche generali della situazione lavorativa che implica particolare responsabilità.

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da **compiti specifici** che comportano un **livello di responsabilità** del dipendente **distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.**

Il concetto di particolarità stride con una estensione generalizzata dell'indennità.

Le norme della presente sezione hanno lo scopo di definire criteri guida per mezzo dei quali

individuare i compiti specifici e i livelli di responsabilità distintivi, che sono rilevanti per l'individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità.

Corollario fondamentale di tali principi generali è che **l'atto di individuazione concreta della posizione debba essere motivato analiticamente rispetto a ciascun requisito indicato in astratto nel presente contratto.**

Requisiti ed indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla **categoria D**

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente accordo, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria D sono di due tipi: responsabilità di struttura e responsabilità di attività/funzione specialistica.

A) Responsabilità di struttura complessa

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate **al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza** (anche dal punto di vista innovativo) **per le politiche dell'Amministrazione**. Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti: I criteri 1), 2) e 3) devono essere tutti contemporaneamente presenti.

1) Coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa che eroga direttamente servizi al cittadino, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

- a) All'unità organizzativa sono affidati **una pluralità di processi** tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
- b) All'unità organizzativa sono addetti almeno 2 unità lavorative da coordinare;
- c) L'attività dell'unità organizzativa implica **rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, oppure implica **rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

2) Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico – amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri (che devono essere tutti contemporaneamente presenti nella posizione):

- a) Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;
- b) Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore;

3) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione con i seguenti** requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la

funzione specialistica. (I criteri 1), 2), 3), 4), 5) devono essere tutti contemporaneamente presenti)

1) La posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un **elevato grado di specializzazione** i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione.

2) Trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;

3) Rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione

4) Elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;

5) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

Requisiti ed indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità nell'ambito della **categoria C**

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposta, o che sono coordinati, da una posizione organizzativa non è possibile individuare la posizione di particolare responsabilità.

L'ambito di operatività della posizione organizzativa è definito dai rispettivi atti di incarico.

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposto personale ascritto alla categoria professionale D, non è possibile individuare posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria professionale C

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente accordo, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria C sono quelle specificate ai numeri 1) e 2):

Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente; I requisiti minimi da soddisfare *in toto* sono i seguenti:

1) - Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi diretti al cittadino, purché

a) All'unità organizzativa sono addette almeno 1 unità da coordinare

b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con i settori dell'ente

c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

Oppure

Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi ad altre unità organizzative esterne al settore; I requisiti minimi da soddisfare *in toto* sono i seguenti:

Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi ad altre strutture interne all'ente, purché:

a) All'unità organizzativa sono addette almeno 1 unità da coordinare

b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con i settori dell'ente

c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

2) - Assunzione della responsabilità di più procedimenti, anche semplici, nell'ambito della struttura

coordinata e secondo le disposizioni del dirigente

Articolo 5 – DETERMINAZIONE DINAMICA DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente.

La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri di cui al precedente articolo 4.

Categoria D

Responsabilità di struttura complessa

a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)

2 persone coordinate	1 punto
da 3 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

b) Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

Un procedimento è complesso quando:

a - Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi – specialistiche e coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore

c) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera <i>ovvero</i>	3 punti

c) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

d) Autonomia decisionale

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

Responsabilità di attività/funzione specialistica

a) Numero dei processi ad elevata trasversalità di cui il dipendente assume responsabilità diretta e formale

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

I processi ad elevata trasversalità sono quelli che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente

b) frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

c) Autonomia decisionale

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

d) Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)

Giuridico	0,75 punti
Tecnico	0,75 punti
Contabile	0,75 punti
Organizzativo	0,75 punti

Categoria C

Responsabilità di struttura semplice

a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)

1 persone coordinate	1 punto
da 2 a 4	2 punti
oltre 4	3 punti

b) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera	3 punti

In alternativa al precedente criterio

b) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

c) Autonomia decisionale

Limitata a 1 solo processi gestiti	1 punto
------------------------------------	---------

Oltre 1 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

d) Numero di procedimenti anche semplici di cui il dipendente si assume responsabilità diretta

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

Modalità di calcolo dell'indennità

L'ammontare delle risorse destinate a tale istituto viene diviso (rapportato) per la somma dei punteggi finali ottenuti da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione, siano esse di categoria C o di categoria D.

Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione.

Ai fini del calcolo come sopra descritto, tenuto conto dell'opportunità di differenziare a priori l'indennità fra le posizioni relative alle categorie C e le posizioni relative alle categorie D, il punteggio finale delle posizioni di categoria C viene moltiplicato per 0,85 (viene così garantita, a parità di punteggio, una differenza del 15% fra una categoria D e una categoria C)

Nel caso in cui all'esito del calcolo dovesse risultare che una o più posizioni sarebbero compensate con una indennità superiore al limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale, che all'atto della sottoscrizione del presente contratto integrativo è pari ad € 2.500, i valori di dette indennità sono riportate al limite massimo e i resti così ottenuti sono ridistribuiti fra le altre posizioni con il medesimo metodo di calcolo.