PROVINCIA
OLBIA TEMPIO

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

(Adeguamento contratto collettivo decentrato integrativo - aggiornato al nuovo riparto di competenze tra legge e contratto di cui al D. Lgs n.150/2009)

TITOLO I
NORME GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale della Provincia Olbia Tempio del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti ed il Segretario Generale.

Art. 2

Ambito, validità e durata

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2013 e scadono il 31.12.2015, salvo conservare efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo e fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie.
2. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale e finalizzate all'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme vigenti, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dagli strumenti di programmazione economica-finanziaria dell'Ente.
3. In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) nel suddetto periodo di validità, le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali

sottoscritte.

4. Per le verifiche su singoli istituti di cui al presente contratto le parti, nel rispetto del precedente comma, concordano di effettuare un bilancio a sei mesi dalla stipula, in una formale seduta di delegazione trattante appositamente convocata.

5. Sono fatte salve per l'amministrazione le prerogative di legge nei casi di mancato accordo (art. 40, co. 3-ter D.Lgs. 165/2011 come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 3
Interpretazione autentica

1. La sede unica di interpretazione autentica del Contratto Decentrato Integrativo o parti di esso è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante secondo la procedura di cui all'art. 9 CCNL 22.01.2004.

2. All'insorgere delle controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

3. **Qualora la richiesta provenga da parte sindacale, il Presidente della Delegazione Trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni. Se l'incontro è richiesto dalla parte pubblica, la parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni d'anticipo dalla data fissata per la riunione.**

4. **L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.**

Art. 4
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è informato alle disposizioni recate dagli articoli 5, comma 2, 6 e 40 del D. Lgs. n. 165/2001.

TITOLO II
SISTEMA PREMIANTE E POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 5
Considerazioni preliminari

1. A seguito della riforma introdotta con il D. Lgs. n.150/2009, il sistema premiante teso all'incentivazione della produttività e al riconoscimento del merito nella P.A. risulta modificato ed integrato nei contenuti, anche rispetto ai precedenti istituti contrattuali. Oltre ai compensi di cui al sistema incentivante la produttività, imperniato sulla valutazione della performance e alle indennità connesse ad alcune modalità di

effettuazione della prestazione lavorativa, già contrattualmente previste, il Titolo III del citato decreto legislativo (Capo II "Premi" - art. 20) indica gli strumenti di premialità cui l'ente locale deve adeguare il contratto decentrato integrativo.

2. In particolare, la norma richiamata, cui si rinvia, riporta l'elenco e le caratteristiche salienti degli istituti premianti. Mentre per il "Bonus annuale delle eccellenze" e per il "Premio annuale per l'innovazione", dovrà attendersi il rinnovo del contratto nazionale, per gli altri risulta necessario provvedere al prescritto adeguamento tenendo conto inoltre dell'aggiornamento introdotto dal D. Lgs. n.141/2011 che ha rinviato alla prossima tornata contrattuale anche l'applicazione forzata delle fasce di merito (art. 19, comma 2, D. Lgs. 150/2009).

CAPO I

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Art. 6

Ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo del risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali:
   a. alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza;
   b. alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'Amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'Amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Dirigente del Settore competente in materia di organizzazione e gestione delle Risorse Umane informa successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 1.
3. I criteri generali per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui alla legge e al CCNL vigente.

Art. 7

Valorizzazione della performance individuale e organizzativa.

1. Per la valorizzazione della performance individuale, nel rigoroso rispetto di quanto sancito nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale, le risorse come determinate ai sensi del precedente art. 3 comma 2 dovranno essere destinate ed utilizzate per incentivare il conseguimento di risultati collegati a specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, come declinati dai piani, programmi e obiettivi di PEG e/o di PDO o semplicemente espressione delle attività istituzionali esercitate dalla Provincia.

2. Nella prospettiva di rendere effettivi i principi richiamati dal comma 1 del presente articolo, le parti si impegnano a destinare la quota prevalente del fondo ex articolo 15 del CCNL del 01.04.1999 alla produttività individuale, attribuendo al concetto di quota prevalente una valenza in termini relativi rispetto alle altre destinazioni delle medesime risorse, secondo la ripartizione annualmente definita dalle parti..

3. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente, qualora asseverati dal Nucleo di Valutazione nell'ambito della Relazione di performance, è destinata nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art. 14 "Premio di efficienza".

4. I piani e/o progetti di performance di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate dovranno riguardare la realizzazione di obiettivi, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati e di valorizzazione degli obiettivi discendenti dagli atti di programmazione dell'Ente, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line e a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

5. Il personale coinvolto nell'ambito di detti obiettivi, piani o altre iniziative sarà individuato dal Dirigente di Settore con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro nell'ambito degli atti di microstruttura di propria competenza.

Art. 8

Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività dei Settori in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e

costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti.

2. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta provinciale n... del , è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance.

3. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da assicurare il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali/quantitativi e i risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

4. Le parti, in attesa che venga definito il sistema di articolazione delle fasce di merito, concordano di stabilire che il personale venga collocato in una unica graduatoria di merito in relazione alla valutazione di performance conseguita nell'ambito del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

CAPO II
COMPENSI DI PERFOMANCE

Art. 9
Disciplina per l'erogazione dei compensi collegati alla performance

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente ai compensi di performance costituisce la base di calcolo per la determinazione del budget individuale di ciascun dipendente.

2. Il budget individuale rappresenta il compenso massimo potenzialmente erogabile a ciascun dipendente e viene determinato tenendo conto della categoria giuridica di appartenenza e del valore degli obiettivi assegnati.

3. Il **parametro della categoria** giuridica di appartenenza è individuato sulla base dello stipendio iniziale di ciascuna categoria più la relativa indennità di comparto, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Categoria	Valore parametrico
A	100

B1	Proporzionale alla A
B3	Proporzionale alla A
C	Proporzionale alla A
D	Proporzionale alla A
D3	Proporzionale alla A

4. Il **valore degli obiettivi** assegnati è determinato in base al grado di difficoltà e al livello di sfida relativamente alla probabilità di essere conseguito. La graduazione del valore degli obiettivi, in coerenza con il vigente Sistema di valutazione, è quindi la seguente:
   - Obiettivo normale/ordinario/di mantenimento: **peso 20** (oltre 80% di probabilità di essere raggiunto);
   - Obiettivo sfidante/strategico: **peso 30** (probabilità tra il 50% e l'80%)
   - Obiettivo molto sfidante/innovativo/di sviluppo: peso 50 (probabilità al di sotto del 50%)
5. Il budget individuale è determinato sommando al peso dell'obiettivo assegnato al dipendente, il parametro della categoria di appartenenza moltiplicato per il **valore economico unitario**, ottenuto sommando tutti i parametri di obiettivo più tutti i parametri di categoria del personale in servizio, diviso l'ammontare complessivo delle risorse destinate al compenso della performance.

   Il budget individuale (BMPi) è determinato, pertanto, dalla seguente formula:

   BMPi= [(POA)+(Pdi C)] x (VEU)

   Budget massimo potenziale individuale = parametro obiettivo + parametro di categoria x valore economico unitario

   dove:

   (POA) = è peso dell'obiettivo assegnato al dipendente;

   (PdiC) = è il parametro della categoria di appartenenza;

   (VEU) è il valore economico unitario, ottenuto secondo la seguente formula:

   (VEU)= Ammontare Complessivo delle Risorse / [∑ (POA) + ∑ (PdiC)]

   Valore economico unitario = Fondo produttività / totale parametri obiettivi + totale parametri di categoria di tutto il personale in servizio;
6. Il budget individuale è determinato in concreto sulla base della valutazione del Dirigente, cui si riconosce un ruolo fondamentale quale fattore di differenziazione e di valorizzazione del merito.
7. Attraverso il sistema di calcolo delineato si arriva alla seguente ripartizione:

Compenso di produttività = Budget individuale/100 x punteggio di valutazione, secondo la seguente scala di merito:

- valutazione fino a 49: nessun compenso
- valutazione da 50 a 59: 50% del totale individuale
- valutazione da 60 a 69: 60% del totale individuale
- valutazione da 70 a 75: 70% del totale individuale
- valutazione da 76 a 85: 80% del totale individuale
- valutazione da 86 a 95: 90% del totale individuale
- valutazione da 96 a 100: 100% del totale individuale

Art. 10

Norme per il personale a tempo parziale e per il personale che usufruisce di riduzioni di orario in base a specifiche disposizioni legali o contrattuali

1. Le norme di cui al presente capo si applicano proporzionalmente anche al personale a tempo parziale o che usufruisca di riduzioni di orario in base a specifiche disposizioni legali o contrattuali.

CAPO III

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 11
Rinvio

1. Tenuto conto della sospensione ai fini economici per il triennio 2011/2013 e per il 2014 delle progressioni economiche orizzontali prevista dall'articolo 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122/2010, le parti concordano che i criteri per l'attribuzione di nuove eventuali progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria formeranno oggetto di contrattazione solo qualora cessino le suddette limitazioni.

TITOLO III

CAPO I
REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI COMPITI E RESPONSABILITÀ

Articolo 12
Ulteriore trattamento economico accessorio di performance, fisso e variabile

1. Le parti concordano, in attesa della successiva tornata contrattuale nazionale che dovrà consentire alla contrattazione decentrata di destinare una *quota prevalente del trattamento economico accessorio alla remunerazione della performance,* che

rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura variabile collegato alla valorizzazione della performance individuale, i seguenti istituti incentivanti anche previsti da fonti legislative:

- retribuzione di risultato delle P.O. e delle A.P. (con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 175 del 29/12/2009 è stato approvato il "Regolamento per l'istituzione e dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità" con decorrenza dal 01/02/2010)
- specifiche responsabilità;
- bonus annuale delle eccellenze di cui all'art. 21 del D. Lgs. 150/2009;
- compensi collegati al grado di apporto individuale a livello di prestazioni rese e di risultati ottenuti nell'ambito del premio annuale per l'innovazione di cui all'art.22 del dlgs.150/2009;
- premio di efficienza di cui all'art.27 del D. Lgs. n.150/2009;
- compensi per i professionisti legali;
- compensi per attività di pianificazione urbanistica e per progettazione interna.

2. Rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura stabile le indennità legate all'incarico di PO o di AP (retribuzione di posizione) e le progressioni economiche orizzontali.

3. Rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura variabile le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, maneggio valori;

Articolo 13
La disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente o comunque derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a preindividuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione stessa qualora consentito dalla normativa vigente.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il dirigente e/o il direttore generale sentito il comitato di direzione, con le prerogative del privato datore di lavoro, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio, indicando tutti gli elementi economici e descrittivi capaci concretamente di generare economie di spesa;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;

- la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale previsto

3. Il dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando l'apposita scheda di valutazione.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito della relazione finale, a consuntivo, a cura del dirigente ed è asseverato/validato dal Nucleo di Valutazione nell'ambito della relazione di performance.
5. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita. La quota individuale stabilita sarà corrisposta per intero a quei dipendenti che raggiungeranno un punteggio considerato idoneo come determinato nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Le quote non attribuite saranno assegnate a quei dipendenti che abbiano raggiunto un punteggio idoneo, così come risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 14
Compensi per attività implicanti esposizione a rischio

1. L'indennità di rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL, spetta al lavoratore in proporzione al periodo di effettiva esposizione diretta e continuativa al rischio riferito all'ambiente e alle condizioni di lavoro e, comunque, tale da risultare particolarmente nocivo per la sua salute, come risultante dal documento previsto dall'articolo 28 del D. Lgs. 09 aprile 2008, n. 81.
2. Alle condizioni di cui al comma 1 del presente articolo, sono individuate le seguenti prestazioni:
   a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con veicoli adibiti all'espletamento di servizi di soccorso e/o emergenza, nonché per il trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
   b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti, derivati e residui, polveri fini e dei gas combusti derivanti dal traffico veicolare;
   c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e all'impiego di antiparassitari (es. utilizzo di attrezzature pericolose quali decespugliatori, seghe meccaniche, ecc.);
   d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie.

3. L'indennità è attribuibile esclusivamente al personale che svolga le prestazioni di cui al comma 2 in modo diretto e continuo, dietro apposita certificazione mensile del Dirigente responsabile del settore di assegnazione. A tal fine il Dirigente, non oltre i primi sette giorni successivi al mese di riferimento, trasmette la suddetta certificazione all'ufficio trattamento economico, per l'inserimento della indennità nella busta paga del dipendente avente diritto. La mancata trasmissione della certificazione non consente la liquidazione del compenso. Il compenso mensile previsto contrattualmente deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere ridotto in proporzione qualora il lavoratore interessato risulti assente per qualsiasi causa o adibito a compiti non attinenti alle prestazioni sopraindicate.

4. L'esposizione ai rischi di cui al comma 1 caratterizzata da episodicità e non protrazione nel tempo non rileva i fini del riconoscimento dell'indennità.

5. Nel caso in cui il medico competente individui ulteriori posizioni lavorative soggette all'individuazione di cui al presente articolo, l'Amministrazione attiverà una apposita riunione della delegazione trattante.

6. Al fine di rilasciare la certificazione di cui al comma 3 del presente articolo, ciascun Dirigente procede periodicamente, d'intesa con il competente Servizio di Prevenzione e Protezione, alla verifica delle condizioni di rischio di cui al comma 2 per accertare se le misure adottate, anche sulla base delle azioni previste dal documento di cui all'articolo 28 del medesimo D. Lgs., abbiano comportato una sensibile riduzione dei fattori di rischio legittimanti il riconoscimento dell'indennità.

Articolo 15
Compensi per attività disagiate

1. Il compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 compete al personale di Categoria A, B e C che esercita concretamente attività in condizioni di particolare disagio; il compenso viene riconosciuto per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate. Tale compenso non può essere riconosciuto al personale di categoria D.

2. L'indennità di disagio viene stabilità in € 20,00 mensili e concessa in proporzione al periodo di effettiva e concreta esposizione al disagio.

3. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, caratterizzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

   a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro: orario frazionato, orario plurisettimanale, escluso il turno (quale a titolo esemplificativo il personale di supporto alle attività istituzionali dell'Ente, quello coinvolto in servizi al territorio che comportano particolari articolazioni di orario di apertura al pubblico per specifici periodi nell'anno);

b. attività concretamente svolte dal personale in più sedi decentrate purché preventivamente individuato dal Dirigente competente con proprio atto dirigenziale, dal quale risulti l'assegnazione a più sedi e previa dichiarazione sull'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in più sedi nell'arco della settimana, in modo prevalente e continuativo.

4. L'indennità è attribuibile esclusivamente al personale che svolga le prestazioni di cui al comma 3 lett. a) e b) secondo apposita certificazione mensile del Dirigente responsabile del settore di assegnazione. A tal fine il Dirigente trasmette non oltre i primi sette giorni successivi al mese di riferimento la suddetta certificazione all'ufficio trattamento economico per l'inserimento della indennità nella busta paga del dipendente avente diritto. La mancata trasmissione della certificazione non consente la liquidazione del compenso.

5. Tale compenso non è mai cumulabile con l'indennità di rischio.

Articolo 16

Compensi al personale di Cat. D con particolari responsabilità

1. Gli incarichi e le particolari responsabilità sono assegnate al personale di categoria D sulla base della valutazione annuale dei comportamenti organizzativi e delle competenze di cui al vigente Sistema di Valutazione.

2. Le particolari responsabilità dovranno risultare da apposito e preliminare atto formale del dirigente dal quale si evinca:

   a) il contenuto dei compiti specifici assegnati;

   b) le ragioni che determinano la qualificazione di detti compiti come importanti "specifiche responsabilità";

   c) la riconduzione dell'esercizio di detti compiti nell'ambito di un piano o progetto di lavoro;

   d) gli indicatori volti a verificare lo svolgimento di detti compiti con le connesse responsabilità e l'avvenuto conseguimento dei risultati attesi.

3. Ai sensi dall'articolo 25 del D. Lgs. n. 150/2009 il personale è individuato tra coloro che abbiano riportato una valutazione annuale dei comportamenti organizzativi e delle competenze, rispettivamente, non inferiore a 70 punti.

4. Una volta definito il numero degli idonei, il dirigente effettua la scelta mediante l'adozione di apposito atto formale la cui motivazione dovrà evidenziare la comparazione dei parametri valutativi tenuti in considerazione in relazione alle caratteristiche dell'incarico e/o delle responsabilità affidate.

5. Tali parametri dovranno essere resi noti tendenzialmente all'inizio dell'anno al momento dell'assegnazione degli obiettivi e, in ogni caso, prima dell'attribuzione degli incarichi.

6. Al personale inquadrato nella categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, potrà riconoscersi l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f), CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, CCNL 09.062006 alle condizioni di cui ai commi seguenti.

7. Annualmente, in sede di riparto delle risorse decentrate è individuata la quota destinata a finanziare l'istituto.

8. Al fine di determinare l'ammontare dell'indennità di ciascun dipendente incaricato i dirigenti provvedono alla pesatura delle responsabilità sulla base dei requisiti specificati nell'apposita scheda allegata al presente contratto. Il totale dei punti conseguiti da tutti i dipendenti pesati è sommato e l'ammontare delle risorse assegnate, è diviso per il risultato della somma. Il valore cosi ottenuto è poi moltiplicato per il punteggio conseguito da ciascun dipendente pesato. Il risultato rappresenta l'ammontare dell'indennità spettante al dipendente. L'indennità spettante non può comunque superare il massimo di cui all'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006.

9. Quando la pesatura non sia modificata dal dirigente, la stessa resta valida per tutto l'anno solare per il quale è stata effettuata; in ogni caso, al fine di verificare la permanenza delle condizioni che giustificano l'erogazione dell'indennità, i dirigenti sono obbligati ed effettuare una nuova pesatura dei dipendenti ogni anno.

10. Nel prendere atto che l'indennità è definita dal CCNL come annuale, le parti concordano che essa possa essere corrisposta integralmente nel mese di dicembre o al termine del contratto in caso di cessazione precedente, indipendentemente dalla data in cui è stata effettuata la pesatura. Non si eroga alcun compenso per incarichi inferiori ai sei mesi.

11. Al personale a tempo determinato l'indennità è riconosciuta in proporzione al numero di mensilità di durata prevista dal contratto per l'anno di assegnazione delle risorse, a condizione che la durata del contratto stesso sia almeno di sei mesi.

12. Le somme assegnate e non utilizzate per l'anno di riferimento rientrano, quali economie, nella piena disponibilità del fondo per l'anno successivo.

13. Il compenso per particolari responsabilità non è erogabile per l'esercizio di compiti ordinari propri della categoria D.

Articolo 17
Altri compensi per specifiche responsabilità

1. Al personale di cat. B, C e D incaricato con atto formale delle funzioni di Responsabile di ogni tributo previsto dalla legge è corrisposto un compenso annuo lordo pari a € 300,00.

2. L'indennità di cui al precedente comma è altresì corrisposta per compensare specifiche responsabilità, risultanti da apposito atto formale del competente dirigente,

affidate agli archivisti informatici, agli addetti all'URP, formatori professionali e le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. Il presente compenso è cumulabile con quelli di cui all'articolo 19, a condizione che sia erogato per prestazioni diverse e non sovrapponibili.

Articolo 18
Attribuzione dell'indennità di maneggio valori.

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. I relativi importi sono così fissati:
   A) Euro 0,50 giornalieri per importi medi mensili fino a Euro 2000,00;
   B) Euro 1,00 giornalieri per importi medi mensili da Euro 2000,01 fino a Euro 4000,00;
   C) Euro 1,55 giornalieri per importi medi mensili oltre Euro 4000,00.
3. Il valore medio mensile è determinato con riferimento alle risultanze contabili dell'anno precedente.
4. Si considerano adibiti in maniera continuativa al maneggio di valori di cassa:
   a) gli agenti contabili formalmente individuati ai sensi del vigente regolamento di contabilità;
   b) i dipendenti adibiti, con provvedimento formale del competente dirigente, a mansioni che comportano il maneggio di valori.
5. In considerazione del fatto che l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi i dirigenti competenti per Settore comunicheranno tempestivamente al Servizio competente per il pagamento degli stipendi le giornate in cui i dipendenti di cui al precedente comma sono adibiti a mansioni diverse da quelle considerate nel presente articolo.
6. L'indennità non è corrisposta nei casi di assenza dal servizio quali, per esempio, ferie, malattia e nelle giornate festive e non lavorate.

CAPO II
GESTIONE DELLE RISORSE INCENTIVANTI PREVISTE DA LEGGI SPECIALI

Articolo 19
Principi generali

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999 e 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della produttività relativa e/o dei risultati del personale confluiscono nelle risorse decentrate previste dall'art. 31 citato.

2. Sono da ricondurre all'istituto del comma precedente tutti i fondi, di qualunque provenienza, denominazione e destinazione, che specifiche norme comunitarie, statali o regionali, consentono di utilizzare per incentivare le prestazioni e/o i risultati del personale.

3. L'inserimento di tali risorse nel fondo ai sensi del comma 1 è condizione indefettibile e inderogabile per l'utilizzo delle risorse.

4. Al fine del rispetto del comma 3 i dirigenti che hanno la disponibilità di dette risorse sono tenuti a richiedere al dirigente del Settore Risorse Umane l'inserimento nel fondo, le risorse sono inserite nel fondo entro 30 giorni dalla richiesta e il Dirigente del Settore Ragioneria predispone, nei successivi 30 giorni le necessarie proposte di variazione al bilancio.

5. Tali risorse possono essere destinate a incentivare in via esclusiva la produttività di personale appartenente a determinati Settori e/o determinati profili professionali nel rispetto di quanto stabilito dalle norme che le disciplinano.

Articolo 20
Compensi per progettazione interna

1. **La disciplina della erogazione di tali forme di incentivazione è stabilita in apposito Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante la progettazione interna già adottato dalla Amministrazione con deliberazione di Giunta Provinciale n. 56 del 25/05/2010, cui si fa rinvio per la normativa di dettaglio.**

2. **I dirigenti, tenuto conto dell'entità degli incentivi erogabili ai rispettivi dipendenti finanziati con fondi speciali di cui al presente Capo II, nel far partecipare gli stessi dipendenti a programmi finanziati con fondi dell'Ente, dovranno tener conto delle percentuali di decurtazione esplicate nella seguente tabella:**

INCENTIVO PER PROGETTAZIONE	PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL COMPENSO DI PRODUTTIVITÀ
SINO AD EURO 3.000,00	NESSUNA
OLTRE EURO 3.000,00 SINO AD EURO 6.000,00	30%
OLTRE EURO 6.000,00 SINO AD EURO 9.000,00	60%
SUPERIORI A EURO 9.000,00	100%

3. **Qualora il dipendente si occupi esclusivamente di procedimenti, di cui al comma 1 del presente articolo, il Dirigente responsabile esclude lo stesso dai programmi finanziati col Fondo.**

Articolo 21
Compensi per l'avvocatura

1. All'avvocato dipendente dell'Ente, se costituita l'avvocatura interna, spettano i compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole secondo quanto previsto da apposito regolamento provinciale e dalle leggi vigenti.
2. Qualora l'avvocato sia titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 27 CCNL 14.9.00, se i compensi di cui al comma 1 percepiti nell'anno, superano il 50% dell'importo della retribuzione di risultato dovuta, per il medesimo anno, la retribuzione di risultato è ridotta in misura corrispondente alla parte eccedente il tetto del 50%.
3. La retribuzione di risultato non può essere comunque ridotta oltre il 40% ma resta in ogni caso ferma l'applicazione dell'art. 14.

TITOLO IV
SPECIFICI ORARI DI LAVORO

Articolo 22
Elevazione del tetto massimo per lo straordinario.

1. Ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 14.09.2000, il personale incaricato di attività di assistenza agli organi istituzionali può essere autorizzato al superamento del limite massimo dello straordinario annuo di 180 ore previsto dall'articolo 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999 sino al raggiungimento di un tetto massimo di 220 ore annue.
2. L'autorizzazione è rilasciata dal dirigente competente e deve indicare espressamente le esigenze eccezionali che, in diretta correlazione con l'attività di cui al comma 1, giustificano il superamento del limite indicato.

Articolo 23
Superamento della quota massima di personale a tempo parziale.

1. La quota massima di personale a tempo parziale, pari al 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, può essere superata sino a raggiungere il 35% con riguardo al personale che si trovi nelle seguenti condizioni:
   a) Lavoratore o lavoratrice con un figlio portatore di handicap;
   b) Lavoratore o lavoratrice il cui coniuge, o il cui convivente risultante dallo stato di famiglia, sia in situazione di grave inabilità temporanea o permanente;
2. Le situazioni di cui al comma 1 dovranno essere comprovate dal dipendente mediante apposita certificazione medica.

ALLEGATO " A "

PROVINCIA DI OLBIA TEMPIO

Scheda di pesatura e misurazione per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale dipendente inquadrato nella categoria "D" (esclusi coloro che risultano incaricato di posizione organizzativa) Valutazione del dipendente _____

FATTORI:

a) Complessità compiti assegnati	Max 3 punti
b) Livello di autonomia	Max 3 punti
c) Coordinamento risorse umane	Max 2 punti
d) Risorse finanziarie	Max 2 punti

Complessità compiti assegnati

Da 0,10 a 1 punto: responsabilità di procedimento 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;

da 1,10 a 1,99 punti: responsabilità di procedimento 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 ecc.);

da 2 a 3 punti: responsabilità di procedimento 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.

Livello di autonomia

Da 0,10 a 1 punto: incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Dirigente di riferimento.

Da 1,10 a 1,99 punti: attività svolte in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata

Da 2 a 3 punti: attività che presuppongono un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;

Coordinamento risorse umane

Da 0,10 a 0,50 punti: da un minimo di due dipendenti a max quattro;

Da 0,60 a 1 punto: da cinque dipendenti a max otto;

Da 1,10 a 2 punti: oltre otto dipendenti.

Risorse finanziarie

Da 0,10 a 0,50 punto: l'attività gestita afferisce a impegni finanziari da € 50.000 a € 250.000;

Da 0,60 a 1 punto: l'attività gestita afferisce a impegni finanziari superiori a € 250.000 sino a € 500.000;

Da 1,10 a 2 punti: l'attività gestita afferisce a impegni finanziari superiori a € 500.000.

A) COMPLESSITA' COMPITI ASSEGNATI (MAX 3 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	____

B) GRADO DI AUTONOMIA (MAX 3 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	____

C) COORDINAMENTO RISORSE UMANE (MAX 2 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	____

D) RISORSE FINANZIARIE (MAX 2 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	____

TOTALE PUNTEGGIO	