PROTOCOLLO INTESA SINDACALE
PER ATTRIBUZIONE COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
ART. 17 CCNL 01.04.1999, COME MODIFICATO DALL'ART. 36 DEL CCNL 22.01.2004 E DALL'ART. 7 DEL CCNL 09.05.2006

Art. 1
FINALITA'

1. Il presente protocollo d'intesa sindacale, in attuazione dell' art. 17, comma 2, lett. F del 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

a) Per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

b) Per 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 31.03.1999.

Art. 2
AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente protocollo d'intesa non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi.

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

3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere un'indennità a remunerazione di specifiche responsabilità in presenza di atto formale, regolarmente approvato con Determina del Direttore, che vada ad individuare incarichi individuali caratterizzati dall'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria sopra menzionata.

4. 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 il D.lgs. 163/2006 in materia di lavori pubblici, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999. Fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità, pur facendo riferimento ad adempimenti collegati alla materi dei lavori pubblici, non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti legislativi, contrattuali o derivanti da specifici regolamenti.

5. Non trova inoltre applicazione per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Art. 3
NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA'

1. Il Direttore o il funzionario responsabile di Settore funzionale a cui sono stati conferiti incarichi di coordinamento di gruppi di lavoro, procede all'individuazione delle situazioni lavorative caratterizzate dall'assunzione di particolare responsabilità per l'anno di riferimento, sulla base delle eventuali linee organizzative indicate in precedenza dal Direttore.

2. In via preliminare il responsabile del Settore convoca una riunione con il personale dallo stesso coordinato quale momento di informazione sulle posizioni lavorative caratterizzate da particolari responsabilità che risultano al vaglio della struttura.
3. Il Direttore o ciascun responsabile di Settore (relativamente al gruppo di lavoro dallo stesso coordinato) può provvedere ad esplicitare ogni anno la proposta di individuazione di dette responsabilità non oltre il 15 di Novembre, mediante la redazione di apposita relazione scritta con cui evidenzia le caratteristiche delle responsabilità in capo al ruolo che propone di attivare, le motivazioni delle proprie scelte organizzative, indicando il personale che possiede le caratteristiche di maggiore idoneità a ricoprire detto ruolo ed esplicitando gli elementi di tale valutazione, applicando i criteri di cui al successivo art. 5.
4. Il Direttore entro il 15 di Dicembre, visionate e valutate le proposte formalmente pervenutegli, adotta la Determina Dirigenziale di attribuzione delle posizioni di responsabilità dallo stesso valutate funzionali ed ammissibili, nel rispetto del budget approvato, previa convocazione di una riunione informativa con i responsabili dei Settori funzionali di cui al punto 1.
Nel medesimo atto il Direttore determina le pesature delle posizioni lavorative di responsabilità sulla base delle quali viene calcolata la remunerazione teorica della corrispondente indennità di cui all'art. 17, c. 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999.
5. In tutti i casi l'individuazione di una posizione lavorativa di responsabilità, remunerabile con l'istituto economico contrattuale dell'indennità di cui all'art. 17, c. 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, avviene applicando i criteri, le condizioni e le pesature di cui al presente protocollo d'intesa.
6. Le attribuzioni dei ruoli di specifiche responsabilità decorrono dalla data dell'atto formale del Direttore ed hanno una durata pari a 12 mesi.
Rimangono sempre possibili revoche o modifiche in capo a dette attribuzioni, qualora intervengano condizioni ostative al normale espletamento delle funzioni caratterizzanti i ruoli di cui trattasi.

Art. 4
IMPORTI ECONOMICI DELL'INDENNITA'

1. L'indennità in argomento è disciplinata per quanto concerne la determinazione degli importi dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006.
2. Per quanto riguarda la definizione dei limiti minimi e massimi valevoli per le singole categorie di inquadramento si fa riferimento al tredicesimo accordo della contrattazione decentrata di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette che ha fissato quanto segue:

- per la categoria B: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00;
- per la categoria C: da un minimo di € 1.300,00 ad un massimo di € 1.800,00;
- per la categoria D: da un minimo di € 1.800,00 ad un massimo di € 2.500,00

ART. 5
CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELL'INDENNITA'

1. Ai fini del conferimento dell'indennità vengono individuati i seguenti criteri suddivisi per categoria:

1.1. categoria B:
1° criterio: Svolgere attività che richiedono competenze specialistiche, coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria categoria e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;

2° criterio: Svolgere attività caratterizzate da particolare complessità tecnica o professionale che possono comportare, nell'ambito delle proprie competenze, un apprezzabile livello di autonomia operativa in modo continuativo o per lunghi periodi e la responsabilità in capo allo stesso del raggiungimento degli obiettivi operativi collegati;
Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno uno dei suddetti parametri.

1.2. categoria C:
1° criterio: Assumere la responsabilità di procedimenti complessi, che non costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili alla categoria superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001); posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento.
2° criterio: Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, altri dipendenti appartenenti alla propria categoria o di categoria inferiore e/o personale esterno che opera per conto dell'Ente;
3° criterio: Svolgere, in modo continuativo o per prolungato tempo, attività caratterizzata da:

a) elevata variabilità dei problemi da affrontare;
b) gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite, secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
c) autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni complesse e numerose.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre parametri sopra definiti.

1.3. categoria D:
1° criterio: Coordinare, in maniera non occasionale o per prolungato tempo, più dipendenti di pari categoria o di categoria inferiore e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, affidatari di appalti, servizi esternalizzati, imprese etc...) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione;
2° criterio: Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, rilevabili da:

a) gestione di procedimenti complessi e rilevanti, che non costituiscono il sostanziarsi del mansionario ordinario del dipendente, come da declaratoria dei singoli profili professionali di cui trattasi, comunque non riconducibili alla categoria superire perché privi delle caratteristiche di prevalenza (art. 52 D.lgs 165/2001), posti in essere con elevato grado di autonomia e compiutezza, con riferimento ai relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento.
b) elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;

3° criterio: Assumere specifiche responsabilità, esercitate in modo continuativo o per lunghi periodi, connesse in modo alternativo:

a) o al rapporto con tipologie di utenti, afferenti ai procedimenti affidati, complesse o per numerosità o per particolare qualificazione,
d) o allo svolgimento di funzioni per cui è prevista l'abilitazione professionale specifica, quando la funzione di responsabilità non è remunerata con gli incentivi di cui al Regolamento di cui al D. Lgs. 163/2006.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre suddetti parametri.

2. Ciascuna indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e di periodi di malattia con le modalità di cui alla L. 133/2008.
3. Le indennità in argomento hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.
4. Le indennità vengono liquidate a consuntivo di ogni annualità, previe eventuali verifiche intermedie e nulla osta finale da parte del Direttore, valutata la relazione finale del responsabile del Settore funzionale interessato in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento, nel limite del budget assegnato preventivamente all'istituto de quo e stabilito in sede di contrattazione decentrata.
5. Le indennità vengono aggiornate qualora intervengano variazioni contrattuali e/o protocolli di intesa regionali per il personale degli Enti di gestione delle aree protette.
6. Le indennità non sono inoltre cumulabili tra loro.

Art. 6
DECORRENZE, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

1. Il presente protocollo d'intesa diventa esecutivo con la presa d'atto da parte dell'organo politico competente.
2. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di informazione preventiva e concertazione con le OO.SS. e la RSU.

Art. 7
NORME TRANSITORIE

Per l'anno 2016, annualità di prima applicazione del presente protocollo d'intesa, le indennità di responsabilità avranno decorrenza a partire dalla data di formale conferimento delle stesse e termine il 31 dicembre 2016.

Letto, approvato e sottoscritto.

Varallo, 21.01.2016

Delegazione di parte pubblica :
dott.ssa Elena De Filippis Direttore dell'Ente e Presidente della delegazione di parte pubblica
_____
dott.ssa Simonetta Minissale funzionario responsabile dell'Area Affari Generali
_____

Delegazione di parte sindacale:

CGIL Mara Politi_____

CISL Pierangelo Cutrone_____

UIL Antonio Di Capua_____

RSU:
Antonio Aschieri_____

Elena Bellazzi_____

Lidia Coniglio_____

Calogero Rubino_____

ALLEGATO N. 1 AL PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ATTRIBUZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

SCHEDA PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti parametri:

PER LA CATEGORIA B la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base ad un unico parametro omnicomprensivo:

- COMPLESSITA' TECNICO-PROFESSIONALE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITA' max punti 100

GRADO DI COMPLESSITA' TECNICA PROFESSIONALE	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 1.500,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 1.200,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.000,00

Per la graduazione della pesatura il Direttore/responsabile di Settore terrà conto dei seguenti elementi:

- coordinamento di altro personale;
- competenze specialistiche per la gestione di specifici interventi inerenti la mansione;
- gestione di procedure complesse, anche se ripetitive o comportanti in misura prevalente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PER LE CATEGORIE C E D la modulazione dell'indennità di responsabilità avviene in base al concorso congiunto di due parametri:

- COMPLESSITA' TECNICO-PROFESSIONALE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITA' max punti 60
- LIVELLO DI AUTONOMIA max punti 40

Per la graduazione della pesatura del parametro "Complessità tecnico professionale" il Direttore/responsabile di Settore terrà conto dei seguenti elementi:

- **60 punti:** Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano per lo più una rilevanza esterna e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o ruoli di coordinamento di altro personale.
- **45 punti:** Gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che anche in modo saltuario possono comportare una rilevanza esterna, e/o che concernono l'adempimento di obblighi previsti da leggi o regolamenti e/o che comportano il coordinamento di altro personale. L'istruttoria può comportare anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali etc...).
- **30 punti:** gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

Antonio Sochiri

Per la graduazione della pesatura del parametro "Livello di autonomia" il Direttore/responsabile di Settore terrà conto dei seguenti elementi:

- **40 punti:** elevato livello di autonomia operativa, di discrezionalità o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
- **30 punti:** medio livello di autonomia e di discrezionalità in quanto il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo la prassi consolidata.
- **20 punti:** modesto livello di autonomia operativa e di discrezionalità in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile del Settore funzionale di riferimento.

Mediante la composizione delle graduazioni sopra riportate e pesate in modo ragionato dal Direttore/responsabile di Settore, data dalla somma matematica dei punteggi assegnati si addiverrà infine alla pesatura complessiva e di sintesi del ruolo di responsabilità conferito, secondo le seguenti tabelle:

TABELLA CATEGORIA C

GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' IN BASE AI PUNTEGGI COMPLESSIVI RAGGIUNTI	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 1.800,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 1.500,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.300,00

TABELLA CATEGORIA D

GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' IN BASE AI PUNTEGGI COMPLESSIVI RAGGIUNTI	PUNTI	IMPORTO INDENNITA'
ELEVATA	> 75	€ 2.500,00
MEDIA	> 60 e ≤ 75	€ 2.200,00
BASSA	> 50 e ≤ 60	€ 1.800,00

Antonio Sachieri