



**Accordo decentrato integrativo  
del personale non dirigente  
dell'Agenzia Regionale di Sanità  
per l'anno 2014.**

**Data:  
29/05/2014**

**La delegazione di parte pubblica**, nella persona di

Francesco Cipriani - Direttore

**Firmato**

**e le rappresentanze sindacali** composte da:

**R.S.U. A.R.S.**, nelle persone di:

Annalisa Arcadio **Firmato**

Elena Marchini **Firmato**

Emiliano Sessa **Firmato**

Claudia Tonon **Firmato**

**Organizzazioni Sindacali territoriali**, nelle persone di:

Stefano Nassi FP CGIL **Firmato**

Giacomo Galletti FP CGIL **Firmato**

Le parti, riunite in data odierna, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

## PREMESSA

Visto e richiamato il vigente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito anche CCDI) del personale non dirigente dell'Agenzia Regionale di Sanità, finalizzato, tra l'altro, a dare attuazione alle previsioni di cui all'art 5 comma 1 del CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie locali del 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 (di seguito CCNL), in materia di modalità di utilizzo delle risorse decentrate, tenendo conto di quanto stabilito dai vigenti CCNL;

Visto l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 che prevede espressamente che *“le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono **determinate annualmente dagli enti.**”*[...];

Richiamato inoltre il nuovo sistema di valutazione di cui al decreto direttore ARS n. 35 del 19/07/2012, che disciplina le “modalità e criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale”;

Visto e richiamato in particolare quanto previsto dall'art. 5 del CCDI che disciplina le *“Fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), f)”*;

Dato atto dell'entità di risorse da destinare allo specifico istituto del *“Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità”* di cui all'art. 36 del CCNL del 22/01/2004 e successive integrazioni;

Preso atto della necessità di definire i criteri generali che devono guidare la dirigenza nell'individuazione delle posizioni di specifica responsabilità, facendo riferimento a criteri oggettivi collegati ad aspetti dell'organizzazione o comunque alla complessità dei processi da gestire;

La presente intesa è finalizzata alla destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014, alla definizione delle regole di applicazione del sistema di valutazione per l'anno 2014 e alla revisione del contratto decentrato integrativo del 28/07/2009 e ss.mm. in materia di *fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), f)*;

Tutto ciò premesso e considerato, **al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il seguente accordo:**

## ACCORDO

### A – QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2014

Le risorse derivano dalla somma degli importi storicizzati del fondo pari ad € 443.834,82 a cui si aggiungono € 36.482,05 a titolo di *“somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario”*<sup>1</sup>.

Le risorse decentrate dell'anno 2014 sono pertanto stimate complessivamente in € **480.316,87**<sup>2</sup>, esclusa la somma a carico del bilancio dell'Ente per il finanziamento della quota A dell'indennità di comparto del personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2013. L'intervento delineato si muove all'interno dell'apposito finanziamento allocato nel bilancio di previsione 2014 e a ciò destinato dal Direttore con proprio atto n. 53 del 29/11/2013 ed in particolare nel pieno rispetto delle tabelle riepilogative del “costo del personale” depositate agli atti. Vengono fatti salvi eventuali ulteriori

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 1/4/99, tali somme risultano vincolate e sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo come incremento per il fondo “variabile”.

<sup>2</sup> A cui aggiungere gli oneri riflessi e precisamente CPDEL 23,80%, INADEL/TFR 2,88%, contributo INAIL 0,505% ed IRAP nella misura dello 8,50%.

incrementi derivanti da innovazioni negli accordi nazionali e/o altre variazioni disposte da norme nazionali.

### Quantificazione delle risorse

Descrizione CCNL	IMPORTI €
Art. 31 c. 2. c. 3 CCNL 22/1/2004 (importo 2004)	216.395,42
Art. 32 c. 1 CCNL 22/1/2004 (0,62%)	1.673,99
Art. 8 c. 7 CCNL 11/04/2008 (0,6%)	3.658,19
Art. 15 c. 5 CCNL 1/04/1999	216.494,92
Rivalutazioni obbligatorie (CC.CC.NN.LL. 22/01/04, 09/05/06, 11/04/08, 31/07/09)	5.612,30
<b>TOTALE</b>	<b>443.834,82</b>
Risorse rinviate dall'anno precedente	36.482,05
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>480.316,87</b>

Le parti concordano che le “Risorse rinviate dall'anno precedente” siano destinate per circa il 30% a “Indennità per compiti con specifiche responsabilità” e per la restante parte a “Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi”.

### B - PREVISIONE UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2014

Le parti stabiliscono di procedere per l'anno 2014 alla seguente destinazione delle risorse decentrate:

#### Destinazione delle risorse decentrate (compresi residui anni precedenti)

Istituto	IMPORTI PREVISTI €
<b>Destinazione parte stabile</b>	
Indennità comparto ( <i>quota B</i> )	26.279,64
Progressioni orizzontali nella categoria	89.963,02
Posizioni organizzative (compreso alte professionalità) e retribuzione risultato	143.650,00
<b>SUBTOTALE</b>	<b>259.892,66</b>
<b>Destinazione parte variabile</b>	
Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi	172.797,21
Indennità per compiti con specifiche responsabilità	47.227,00
Indennità maneggio valori	400,00
<b>SUBTOTALE</b>	<b>220.424,21</b>
<b>TOTALE</b>	<b>480.316,87</b>

Le parti prendono atto che quanto stabilito al presente articolo non costituisce aumento di spesa per l'Amministrazione ma solo una definizione circa le modalità di utilizzazione delle risorse decentrate del personale delle categorie per l'anno 2014.

### C - SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO, COMPRESSE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: REGOLE DI APPLICAZIONE PER L'ANNO 2014

L'attribuzione delle somme connesse al sistema di valutazione delle prestazioni, come definito con decreto direttore n. 35 del 19/07/2012, con particolare riferimento ai 3 fattori di valutazione previsti

(Fattore 1: Prestazione organizzativa; Fattori 2 e 3: Prestazione Individuale) viene determinata secondo le seguenti modalità:

**A - CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE**  
(PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA – Fattore di valutazione 1)

Alla prestazione organizzativa è destinato il:

- 60% delle risorse per la produttività del comparto
- 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente e della struttura dirigenziale di livello superiore il valore soglia è fissato, per l'anno 2014, uguale o superiore al 55%.

**B - PRESTAZIONE INDIVIDUALE** (Fattori di valutazione 2 e 3)

Alla prestazione individuale è destinato il:

- 40% delle risorse per la produttività del comparto
- 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

C - Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei seguenti fattori:

1. **MERITO:** la sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 3) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (obiettivi individuali) e 3 (competenze e comportamenti), determina una classificazione dei valutati su 5 fasce di merito secondo la seguente tabella:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCE</b>
Da $\geq 2,6$ a 3	I FASCIA
Da $\geq 2$ a $< 2,6$	II FASCIA
Da $\geq 1,5$ a $< 2$	III FASCIA
Da $\geq 1$ a $< 1,5$	IV FASCIA
Da 0 a $< 1$	V FASCIA

A ciascuna fascia di merito corrisponde una quota percentuale di produttività, così individuata:

<b>FASCIA</b>	<b>Quota di produttività da erogare</b>
I FASCIA	100%
II FASCIA	90%
III FASCIA	75%
IV FASCIA	60%
V FASCIA	0%

2. **CATEGORIA CONTRATTUALE:** la produttività per il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa è distribuita al personale a parità di valutazione tra le categorie contrattuali secondo la seguente scala parametrica:

<b>Categoria</b>	<b>Coefficiente</b>
D	1
C	0,93
B	0,86

Il Direttore rappresenta l'opportunità che comunque il giudizio di valutazione riferito al terzo fattore (*Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni*), venga espresso su una scala da 0 a 10 e successivamente convertito nel punteggio da 0 a 3 così come indicato

nel vigente Sistema di Valutazione: la delegazione di parte sindacale concorda sull'applicazione di questa metodologia a partire dal ciclo di valutazione dell'anno corrente. Le parti, in attesa di una più ampia rivisitazione del sistema di valutazione, concordano che per questo fattore si intende la valutazione del comportamento complessivo dell'anno messo in atto dal dipendente.

Il Direttore sottolinea inoltre che, rispetto al secondo fattore (*Raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati*), le valutazioni terranno conto anche degli aspetti qualitativi di appropriatezza di raggiungimento dell'obiettivo.

Le parti ribadiscono quanto stabilito in precedenti accordi relativamente alla disciplina di calcolo riguardante i compensi incentivanti la produttività, decorrente dal 01/01/2013, nel seguente modo:

- la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno 90 giorni nell'anno;
- per i dipendenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno 90 giorni nell'anno; sarà effettuato pertanto un riproporzionamento agli effettivi mesi di servizio;
- al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno;
- si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia e per eventi e cause particolari; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;
- in caso di assenze per maternità o lunghe assenze per malattia, infortunio (o comunque indipendenti dalla volontà del dipendente), si stabilisce che:
  - a) in relazione al primo fattore (*Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente*), il livello del contributo sarà ritenuto ADEGUATO al raggiungimento degli obiettivi dell'ente sulla base della valutazione positiva espressa dal competente soggetto valutatore esterno circa il conseguimento dei risultati annui, al fine di determinare la quota ulteriore di compenso del Direttore dell'ARS, indipendentemente dalla valutazione degli altri due fattori.
  - b) il secondo fattore (*Raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati*), che identifica e misura il risultato atteso rispetto agli obiettivi prefissati in un determinato periodo di tempo, è oggetto di valutazione del Dirigente della struttura/settore di appartenenza;
  - c) il terzo fattore (*Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni*), che attiene alla qualità dei comportamenti organizzativi tenuti nel raggiungimento dei risultati prefissati, è oggetto di valutazione del Dirigente della struttura/settore di appartenenza che potrà tenere conto dei comportamenti tenuti dal dipendente in oggetto nell'anno precedente.

Si rileva che

- quanto indicato relativamente al sistema di valutazione delle prestazioni, di cui al decreto direttore ARS n. 35 del 19/07/2012, laddove dispone che “[...] pur in presenza di risultati positivi dell'ente, il livello è ritenuto NON ADEGUATO quando la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali e/o di gruppo) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo corrispondente al valore 1 della scala di misurazione”;
- quanto indicato al precedente paragrafo

può confluire su come individuare il livello di adeguatezza per il fattore 1).

Si conferma la precedente interpretazione e cioè che:

*nel caso di applicazione della disciplina di calcolo inerente le assenze per maternità o lunghe assenze per malattia, infortunio (o comunque indipendenti dalla volontà del dipendente), come sopra disciplinato, non si applica quanto previsto nel sistema di valutazione relativamente al fattore 1 (contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente) e cioè che la*

*sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali e/o di gruppo) e 3 (comportamenti) non incide in alcun modo sul livello di adeguatezza del fattore 1) e quindi neppure sull'erogazione della quota corrispondente al fattore 1), comunque a condizione che l'ente abbia raggiunto in tale fattore un risultato positivo.*

REGOLAMENTAZIONE PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: le parti stabiliscono che il nuovo sistema di valutazione si applica, per quanto compatibile, anche al personale a tempo determinato. Fin da adesso le parti stabiliscono che il personale in oggetto con finanziamento da terzi per specifica attività progettuale, sia valutato con riferimento a due soli fattori: il fattore 2 (obiettivi individuali e/o di gruppo) e il fattore 3 (competenze e comportamenti, secondo i criteri indicati per il personale a tempo indeterminato) con un peso ciascuno del 50%. I tempi di valutazione e la conseguente erogazione saranno stabiliti dal responsabile del progetto stesso anche in relazione alle specifiche regole del progetto.

In particolare le parti concordano nel ritenere che al personale a tempo determinato attivato su progetti finalizzati finanziati da terzi, la parte salariale riferita ai compensi incentivanti la produttività, si applica nell'ambito della disponibilità delle risorse economiche previste dal singolo progetto. Di norma l'importo da destinare ai compensi incentivanti la produttività per le unità a tempo determinato è stabilito al momento dell'assunzione nell'apposita scheda costi, salvo minore disponibilità sul finanziamento specifico, in un massimo di € 4.000,00 per la categoria D e in un massimo di € 3.700,00 per la categoria C.

Le parti stabiliscono che il presente articolo, insieme a quanto definito con il sistema di valutazione di cui al decreto direttore ARS n. 35 del 19/07/2012, costituisce l'unico riferimento per la disciplina delle "modalità e criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale" (in precedenza stabiliti nell'art. 4 del vigente CCDI del personale non dirigente e nell'allegato B dello stesso CCDI).

Le parti prendono altresì atto che quanto stabilito al presente articolo non costituisce aumento di spesa per l'Amministrazione ma solo la necessaria definizione delle modalità operative di applicazione del nuovo sistema di valutazione dell'Agenzia, così come definito con Decreto Direttore n. 35/2012.

## **D) REVISIONE ART. 5 VIGENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL 28/07/2009 IN MATERIA DI FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. D), F)**

### **Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

#### **1) Principi generali**

Ai sensi dell'art. 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 per compiti che comportano specifiche 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 di norma ha effetto per la durata di 12 mesi; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. Il compenso annuo viene comunque commisurato al periodo di permanenza nella posizione nel corso dell'anno.

Sono esclusi, ai sensi dell'art. 10 comma 1 CCNL 31 marzo 1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative.

La mobilità interna tra settori/strutture, 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.

Il venir meno dei compiti che comportano responsabilità o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità (modifiche della tipologia di attività svolta dal dipendente, mutamenti organizzativi, etc.), è attestata dal dirigente del settore/struttura a cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

Pertanto l'attribuzione delle specifiche responsabilità viene meno automaticamente per:

- dimissioni o cessazione dal servizio;
- conferimento incarico di Posizione organizzativa;
- trasferimento ad altro Settore o Struttura dell'Agenzia;
- collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro Ente;
- inquadramento in categoria superiore.
- adozione di provvedimenti disciplinari superiori alla censura.

## **2) Procedura per l'attribuzione dell'indennità**

Con cadenza annuale, i dirigenti dei settori/strutture procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolari responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione, presentata al Direttore, è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente documento.

Contestualmente all'individuazione della posizione il dirigente provvede anche alla sua graduazione in applicazione di quanto previsto al punto 3 del presente accordo integrativo.

Il Direttore, 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.

L'elenco delle posizioni, le relative motivazioni e le conseguenti graduazioni, sono trasmesse allo Staff dei dirigenti, che può modificare o confermare le decisioni prese dai singoli dirigenti sia in ordine alla individuazione che in ordine alla graduazione delle posizioni.

Definite le posizioni di particolari responsabilità, il Direttore attribuisce l'indennità ai dipendenti individuati, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente atto.

Le indennità per particolari responsabilità non sono tra loro cumulabili.

L'indennità di particolari responsabilità è annuale ed è liquidata semestralmente dietro attestazione del dirigente di riferimento che verifichi che le attività che comportano specifiche responsabilità siano state effettivamente svolte. Tali indennità sono corrisposte dalla data di decorrenza dell'assegnazione formale.

La liquidazione di tali indennità sarà proporzionata sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio del personale. A tal fine si precisa che non sono considerate assenze dal servizio i giorni di ferie, di recupero e di congedo di maternità/paternità (astensione obbligatoria, compreso interdizione anticipata e congedo parentale). Gli uffici provvederanno a determinare l'importo spettante ad ogni dipendente riducendo per ogni assenza per l'intera giornata lavorativa (sono tali quelle in cui non sia stata resa alcuna prestazione lavorativa) 1/365 dell'indennità annua (più precisamente: importo annuo / 12\_mesi /gg\_mese) e, per i dipendenti part time, proporzionando il valore risultante alla percentuale della prestazione lavorativa. Le indennità saranno inoltre riproporzionate alla percentuale di retribuzione percepita nei casi previsti dal CCNL e dalle leggi in materia (es. congedo parentale).

## **3) 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.

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 rispetto ai requisiti indicati in astratto nel presente contratto.

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

La particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti, anche dal punto di vista innovativo, 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.** I requisiti da soddisfare sono i seguenti:

- 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 rilevante 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 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 o con soggetti esterni all'Ente, necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;
- 4) elaborazione di pareri/relazioni scritte 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/posizione organizzativa;

*Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla categoria C e B*

La particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **responsabilità di procedimento nonché responsabilità in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.** I requisiti da soddisfare sono i seguenti:

- 1) assunzione della responsabilità di più processi tecnico-amministrativi, anche semplici, nell'ambito delle istruttorie di cui il dirigente/posizione organizzativa è responsabile formale;
- 2) l'attività della posizione lavorativa implica rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori o con soggetti esterni all'Ente, necessari per il raggiungimento delle azioni/compiti assegnati;
- 3) l'azione operativa (o di coordinamento delle azioni) della posizione di lavoro avviene nell'ambito di direttive di massima e generali impartite dal dirigente/posizione organizzativa.

#### **4) Determinazione 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 una 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 parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri di cui al precedente punto.



Il risultato complessivo di tali operazioni porterà ad individuare il valore economico annuo di indennità di responsabilità, con riferimento alla scala valori riportata di seguito, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 36 del CCNL del 22/01/2004 e successive integrazioni.

Categoria	Fasce					
	A	B	C	D	E	F
D	€ 450,00	€ 700,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.500,00
C	€ 450,00	€ 700,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	
B	€ 350,00	€ 700,00	€ 1.000,00			

#### **5) Disposizione finali**

Tenuto conto che le posizioni di particolare responsabilità sono già state individuate sulla base dei preventivi criteri nei precedenti accordi integrativi in materia, l'entità dell'indennità sarà determinata secondo i criteri previsti dal presente accordo con decorrenza 1° luglio 2014.

Inoltre le parti concordano di incontrarsi entro il 30 giugno 2015 per verificare gli esiti dell'applicazione del presente accordo.

#### **Indennità maneggio valori**

Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, per le sole giornate di effettivo servizio, nella misura di €. **1,55** giornalieri.

Tale personale è individuato con atto formale da parte del Dirigente del Settore Amministrazione e/o della Direzione. L'indennità è liquidata su base mensile.

Le parti stabiliscono che le disposizioni di cui al presente articolo costituiscono l'unico riferimento per la disciplina dei "compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), f)" (in precedenza stabiliti nell'art. 5 del vigente CCDI del personale non dirigente)

Firenze, 29/05/2014