

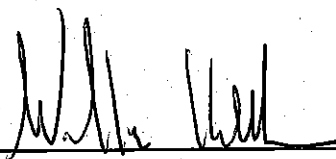
**ACCORDO DI SETTORE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL  
COMPARTO AUTONOMIE LOCALI SU INDENNITA' E PRODUTTIVITA'  
DI COMUNI E LORO FORME ASSOCIATIVE, COMPENSORI,  
COMUNITA', UNIONI DI COMUNI**

Il giorno 8 febbraio 2011, presso la sede del Consorzio dei Comuni Trentini, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Consorzio Comuni Trentini:**

nella persona del delegato al personale

**Walter Kaswalder** \_\_\_\_\_



**Organizzazioni Sindacali**

**CGIL - FP** \_\_\_\_\_

*Rob Agnani con nota a verbale*

**CISL/FPS** \_\_\_\_\_

*Mauro Spetol. con nota a verbale*

**UIL/FPL** \_\_\_\_\_

*S. Suter note in*

**FENALT** \_\_\_\_\_

*Paolo Delineto con nota a verbale*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente:

**ACCORDO DI SETTORE 2006 - 2009 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE  
DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI SU INDENNITA' E  
PRODUTTIVITA' DI COMUNI E LORO FORME ASSOCIATIVE,  
COMPENSORI, COMUNITA', UNIONI DI COMUNI**

**ACCORDO DI SETTORE 2006 - 2009 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL  
COMPARTO AUTONOMIE LOCALI SU INDENNITA' E PRODUTTIVITA' DI  
COMUNI E LORO FORME ASSOCIATIVE, COMPENSORI, COMUNITA', UNIONI DI  
COMUNI**

**Art. 1**

**Campo di applicazione e decorrenze**

1. Il presente accordo si applica al personale dipendente dei Comuni e loro forme associative, Compensori, Comunità, unioni di comuni, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti ed i segretari comunali.
2. Le disposizioni del presente accordo hanno effetto, salvo diversa previsione, a decorrere dall'1 gennaio 2009.
3. Le disposizioni del presente accordo rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite o modificate da successivo accordo di comparto o di settore.

**TITOLO I**

**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 2**

**Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Amministrazioni, si articola nei modelli relazionali della contrattazione collettiva, della concertazione, dell'informazione e delle procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, così come previsti dal CCPL 20 ottobre 2003 e s.m..

**Art. 3**

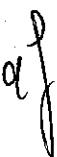
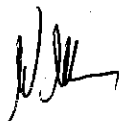
**Contrattazione decentrata**

1. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal contratto di comparto e di settore.

**Art. 4**

**Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato**

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.
2. Il contratto decentrato si attua entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole



circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e se non disdettati tre mesi prima della scadenza prorogano la loro efficacia sino alla stipula di successivi contratti decentrati.

3. Gli accordi di cui al precedente comma sono trasmessi entro cinque giorni dalla loro sottoscrizione all'APRAN.

#### **Art. 5**

### **Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata**

1. La delegazione trattante per la contrattazione decentrata è composta:
  - a) per l'amministrazione da un dirigente delegato e/o dal segretario comunale con l'assistenza se richiesta di un rappresentante del Consorzio dei Comuni o dell'APRAN;
  - b) per le organizzazioni sindacali:
    - dalle RSU, ove costituite, o in attesa della costituzione dalle RSA;
    - da non più di due componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCPL.

## **TITOLO II**

### **NORME DI CARATTERE GENERALE**

#### **Art. 6**

### **Istituzione di nuove figure professionali**

1. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, potranno definire ulteriori figure professionali da collocare nelle categorie e livelli individuati dal contratto e dal nuovo ordinamento professionale, nel rispetto delle declaratorie ivi previste.

#### **Art. 7**

### **Retribuzione del personale temporaneo**

1. Per il personale temporaneo la retribuzione continua ad essere erogata nel seguente modo:
  - a) per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore all'anno la retribuzione giornaliera viene determinata in ragione di 1/365 della retribuzione fondamentale annua;
  - b) per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata superiore all'anno la retribuzione mensile viene determinata in ragione di 1/12 della retribuzione fondamentale annua; la retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile;
  - c) per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore all'anno, successivamente prorogato oltre tale termine si applica il criterio di cui al comma precedente a decorrere dal primo giorno del mese successivo al raggiungimento del termine annuale.

**Art. 8**  
**Gratuità del pasto**

1. Il personale addetto ai servizi di cucina, il personale degli asili nido, il personale non docente delle scuole dell'infanzia e assistente educatore che presti servizio nelle strutture dove viene garantita assistenza durante l'orario dei pasti, usufruirà del pasto a titolo gratuito presso la mensa della struttura.

**TITOLO III**

**INDENNITA'**

**Art. 9**  
**Norma generale**  
**Criteri generali in materia indennitaria**

1. Le indennità previste dal presente accordo sono dirette a compensare lo svolgimento di specifiche attività di particolare impegno nonché di attività obiettivamente disagiate.
2. Le indennità di cui al comma 1 sono corrisposte negli importi e secondo le modalità previste dal contratto collettivo per l'effettiva durata dello svolgimento delle predette attività. Il venir meno nell'attività svolta, dei requisiti di cui al comma 1 o l'assegnazione del lavoratore, nell'ambito delle mansioni proprie della categoria/livello di appartenenza, ad attività diverse non altrettanto caratterizzate, comporta la contemporanea cessazione del diritto al relativo trattamento indennitario già in godimento.
3. Le indennità che vengono introdotte per la prima volta dal presente accordo hanno decorrenza dall'1 gennaio 2011.
4. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 88 e 90 del CCPL vigente, gli importi delle indennità di natura continuativa a importo fisso mensile sono già comprensivi di tredicesima ove spettante.

**Capo I**

**AREA DIRETTIVA**

**Art. 10**  
**Indennità per area direttiva**

1. L'indennità è attribuita alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della categoria C e al livello base ed evoluto della categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'ente avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:
  - a) specializzazione, che evidenzia il grado di conoscenza, talvolta esclusivo, delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita, ivi compresa l'attività di consulenza;
  - b) particolare discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;



- c) complessità del processo decisionale: deriva dall'applicazione di normative, procedure e tecnologie soggette a variazione ed innovative;
- d) coordinamento di gruppi di lavoro e settori o progetti.
2. L'indennità è differenziata secondo i criteri indicati nella successiva tabella B sulla base del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e della specializzazione richiesta dai compiti affidati. Il valore delle singole indennità si ottiene:
- a) suddividendo il fondo di cui al comma 7 per la somma dei punteggi assegnati a ciascuna area direttiva secondo la pesatura di cui alla tabella B (si ottiene il "*valore economico per punto di pesatura*");
- b) moltiplicando il "*valore per punto*" per il singolo punteggio attribuito a ciascuna area direttiva.
3. Qualora l'incaricato di area direttiva risulti assegnatario di funzioni che impegnano l'ente verso l'esterno, il valore del punto di pesatura viene aumentato di una percentuale compresa tra il 10 e il 100%.  
Negli enti con meno di 400 dipendenti l'aumento del punto di pesatura compreso tra il 10 e il 100% può essere altresì attribuito al raggiungimento da parte del dipendente di obiettivi fissati dall'amministrazione.
4. L'attribuzione delle deleghe per la gestione dei PEG e degli atti programmatici di indirizzo, qualora non rientri nelle previsioni dell'art. 16 del presente accordo, costituisce elemento di valutazione aggiuntivo della pesatura dell'area direttiva secondo quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.
5. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, rientrano nelle posizioni di lavoro di cui al primo comma, salvo il caso in cui siano già state riconosciute nella posizione organizzativa.
6. L'importo complessivamente erogato, fatti salvi gli aumenti attribuiti ai sensi del precedente comma 3, non può superare per ciascuna amministrazione il totale del Fondo calcolato ai sensi del successivo comma 7; l'importo massimo pro-capite attribuito non può mai superare, così come previsto dall'art. 121 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., euro 4.400,00, ciò anche in presenza di maggiorazione riconosciuta ai sensi del precedente comma 3.
7. Il fondo è costituito moltiplicando il numero di dipendenti con contratto a tempo determinato e indeterminato per gli importi pro capite previsti in colonna B della successiva tabella A; i dipendenti da considerare sono quelli inquadrati in categoria C livello evoluto e D, in servizio al 1° giugno dell'anno precedente a quello di competenza del fondo, esclusi gli incaricati di posizione organizzativa. Per gli enti con meno di 400 dipendenti il fondo viene adeguato al numero di dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di competenza del fondo, qualora tale numero si sia modificato rispetto al numero di dipendenti già considerati ai fini della costituzione del fondo.
8. In caso di assegnazione di area direttiva a dipendenti assunti in corso d'anno, ai lavoratori interessati sarà attribuita l'indennità per area direttiva calcolata moltiplicando la pesatura loro assegnata per il "*valore economico del punto di pesatura*" già calcolato in quell'anno per l'attribuzione dell'indennità agli altri assegnatari; in questo caso l'importo attribuito ad ogni lavoratore interessato non potrà superare lo stanziamento pro capite previsto nella colonna B della successiva tabella A. Il fondo per area direttiva viene contestualmente aumentato dell'importo attribuito.
9. Gli enti che prevedono nella propria dotazione organica figure dirigenziali diverse da quelle del segretario potranno suddividere il fondo per area direttiva in quote, da assegnare alle diverse strutture/servizi/aree.

 Five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.

af

## Art. 11

### Conferimento e revoca dell'indennità per area direttiva

1. Le amministrazioni individuano con atto scritto e motivato le posizioni di lavoro che, in relazione ai criteri di cui all'articolo precedente, possono beneficiare dell'indennità per area direttiva.
2. L'individuazione avviene entro il 31 gennaio di ciascun anno.
3. L'indennità per area direttiva è erogata agli aventi diritto entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
4. L'individuazione della posizione di lavoro viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - accertamento di risultati negativi;
  - assenze protratte per un periodo continuativo superiore a 3 mesi (esclusi gli infortuni e il congedo di maternità/paternità).
5. La revoca di cui al comma precedente comporta la perdita dell'indennità.
6. L'indennità per area direttiva è ridotta, in caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni e il congedo di maternità/paternità) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.
7. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1 e al comma 4.
8. Per gli anni 2009 e 2010 l'indennità per area direttiva viene erogata con una maggiorazione dell'importo attribuito pari al 10% nel rispetto comunque dei limiti massimi stabiliti dall'accordo di comparto.

### AREA DIRETTIVA

**TABELLA A (valori a partire dall'1 gennaio 2011)**

<b>Colonna A</b>	<b>Colonna B</b>
<b>Dipendenti In Categoria C evoluto e D</b>	<b>Stanziamiento spesa pro capite*</b>
<b>Da 1 a 4</b>	<b>€ 2.400,00</b>
<b>Da 5 a 8</b>	<b>€ 2.050,00</b>
<b>Oltre 8</b>	<b>€ 1.870,00</b>
<b>Rovereto</b>	<b>€ 937,00</b>
<b>Trento</b>	<b>€ 750,00</b>

**\* esclusi gli incaricati di posizione organizzativa**


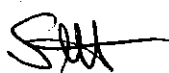
*[Handwritten signatures and initials]*

**TABELLA B**

<b>Parametri di attribuzione</b>	<b>Punteggio minimo e massimo</b>
<b>Livello di responsabilità attribuito</b>	<b>da 10 a 40</b>
<b>coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti risorse finanziarie attribuite</b>	<b>da 10 a 30</b>
<b>Livello di specializzazione</b>	<b>da 10 a 30</b>
<b>discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate</b>	<b>Da 10 a 30</b>
<b>TOTALE minimo – massimo</b> <b>(possono essere considerati anche solo alcuni dei parametri presenti in tabella)</b>	<b>30 – 100</b>

**CAPO II****ALTRE INDENNITA'****Art. 12****Indennità per coordinamento****Indennità di coordinamento.**

1. Al personale inquadrato nella categoria B e nella categoria C, livello base, cui sia affidata la responsabilità di coordinamento di gruppo di lavoro o di squadre di operai, viene attribuita dall'1 gennaio 2009 per il periodo annuale di riferimento un'indennità annua lorda denominata indennità di coordinamento con le modalità definite nella allegata tabella C.
2. L'indennità stabilita al comma 1 viene erogata agli aventi diritto al termine di ogni anno.
3. All'inizio di ciascun anno l'amministrazione informerà le organizzazioni sindacali circa il numero e le categorie/livelli del personale interessato all'indennità di cui al presente articolo.
4. L'indennità per coordinamento è ridotta in caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni e il congedo di maternità/paternità) superiori a 30 giorni continuativi o per periodi multipli, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito. Per tali periodi l'indennità è attribuita, a seguito di provvedimento formale d'incarico, al personale incaricato della sostituzione.
5. Al funzionario pedagogista che svolge mansioni di coordinamento di asili nido è corrisposta una indennità annua di euro 1.980,00.



**TABELLA C**  
**Indennità di coordinamento dall'1 gennaio 2009**

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	FUNZIONI DI COORDINAMENTO DI ALTRE UNITA' LAVORATIVE		
	Figure di pari livello o superiore	Anche figure di pari livello	Figure di livello inferiore
cat. B livello base	575	510	365
cat. B livello evoluto	650	575	430
cat. C livello base	725	650	530

**Art. 13**  
**Indennità diverse**

**Indennità per mansioni rilevanti**

1. Al personale inquadrato nella categoria C livello base che svolge mansioni individuate quali particolarmente rilevanti per l'ente avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:

a) specializzazione;

b) autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;

può essere corrisposta una indennità annua determinata in un importo compreso tra minimo di 300,00 euro ed un massimo di 1.250,00 euro.

Al personale amministrativo inquadrato nella categoria B livello evoluto che svolge mansioni individuate quali particolarmente rilevanti per l'ente può essere corrisposta una indennità annua determinata in un importo compreso tra un minimo di 250,00 euro ed un massimo di 500,00 euro.

Entro i limiti previsti dai precedenti commi, in sede di prima applicazione del presente accordo, le indennità per mansioni rilevanti riconosciute per gli anni 2009 e 2010 sono aumentate del 10%.

Al personale amministrativo inquadrato in figure professionali ad esaurimento di categoria b livello base che svolga mansioni individuate quali particolarmente rilevanti per l'ente può essere corrisposta una indennità annua determinata in un importo compreso tra un minimo di 150,00 euro ed un massimo di 250,00 euro.

I destinatari di detta indennità dovranno essere individuati, sulla base delle specifiche esigenze organizzative, con espresso provvedimento dell'amministrazione che dovrà altresì indicare l'importo da attribuire. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 rientrano nelle posizioni di lavoro di cui al presente comma.

L'indennità per mansioni rilevanti è ridotta, in caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni e il congedo di maternità/paternità) superiori a 30 giorni continuativi o per periodi multipli, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### **Indennità per sostituzione del cuoco**

2. Al personale ausiliario degli asili nido, delle scuole dell'infanzia e delle scuole elementari che garantisca, nel rispetto della normativa vigente, il servizio di preparazione dei pasti in caso di assenza o impedimento del cuoco, viene corrisposta una indennità giornaliera di euro 15,00.

### **Indennità cuochi**

3. Al responsabile del sistema di analisi dei rischi e di controllo dei punti critici (HACCP) di cui al D.Lgs 155/97, inquadrato nella categoria B livello evoluto – figura professionale di cuoco specializzato - è attribuita l'indennità annua di euro 336,00 per 12 mensilità.
4. Per i cuochi che hanno la responsabilità del confezionamento di pasti in scuole materne con almeno 4 sezioni o in altre strutture dove vengono comunque confezionati almeno 100 pasti giornalieri, è corrisposta una ulteriore indennità di euro 220,00 annui. Tale indennità è erogata agli aventi diritto entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

### **Indennità per il personale addetto all'assistenza**

5. Al personale con funzioni di operatore socio-assistenziale compete un'indennità di 312,00 per 12 mensilità.
6. Per il personale ausiliario, operatore d'appoggio degli asili nido e delle scuole materne, in ragione dei compiti di sorveglianza sonno e/o di accompagnamento loro affidati, oltre l'indennità di 312,00 per 12 mensilità è corrisposta una ulteriore indennità di euro 165,00 euro annui per 12 mensilità.

### **Indennità per Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale**

7. Al personale titolare della qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o Ufficiale elettorale, purché non destinatario di area direttiva o di indennità per mansioni rilevanti, è attribuita una indennità fino ad un massimo di € 330,00 annui; tale indennità è erogata agli aventi diritto entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

### **Indennità per personale tecnico con compiti di vigilanza edilizia/urbanistica**

8. Al personale con qualifica di assistente tecnico e collaboratore tecnico viene corrisposta una indennità di 16,50 euro per ogni intervento di controllo esterno che accerti una violazione in materia edilizia/urbanistica, per un massimo di 396,00 euro annui.

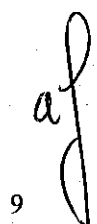
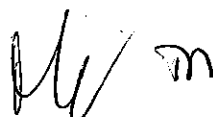
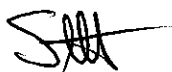
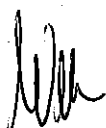
### **Indennità per udienze davanti al giudice di pace**

9. Al personale della polizia locale, che presta servizio in udienza davanti al Giudice di pace, compete un'indennità, per procedimento, di euro 25,00, per un massimo di 750,00 euro annui.

## **Art. 14**

### **Indennità di mansioni polivalenti**

1. Ai dipendenti inquadrati in figure professionali operaie di categoria A e B che svolgono abitualmente lavori di diverso tipo è riconosciuta un'indennità annua di € 100,00.



**Art. 15**  
**Indennità di rischio e attività disagiate**

**Personale addetto in via continuativa a lavori disagiati o rischiosi**

1. L'indennità viene corrisposta ai dipendenti destinati in via continuativa a prestazioni lavorative comportanti effettiva esposizione al rischio o effettiva prestazione di lavoro disagiato negli importi specificati e per le funzioni indicate; euro 1.320,00 per dodici mensilità per le seguenti funzioni:
  - addetti alla manutenzione delle fognature;
  - necrofori;
  - addetti alla discarica rifiuti;
  - addetti alla nettezza urbana con compiti continuativi di raccolta rifiuti ( netturbini , motocarri raccoglitori);
  - conduttori della nettezza urbana.
2. Ai dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B livello base ed evoluto addetti in via continuativa ed esclusiva alle funzioni di netturbino, fognaiuolo, necroforo - fossore, autista fognaiuolo, autista - necroforo, spetta, per le funzioni disagiate, una indennità annua per dodici mensilità, cumulabile con l'indennità del comma precedente, pari a euro 500,00.

**Personale addetto temporaneamente a lavori disagiati o rischiosi**

3. Fatti salvi accordi decentrati che, per particolari esigenze, stabiliscano diverse modalità di erogazione, ai dipendenti temporaneamente adibiti ad attività rischiose e/o disagiate anche diverse da quelle elencate al comma 1, è corrisposta una indennità, da stabilirsi da parte dell'amministrazione, compresa tra un minimo di 725,00 euro ed un massimo di euro 1.320,00.
4. Entro i limiti previsti dal precedente comma, in sede di prima applicazione del presente accordo, per gli anni 2009 e 2010, a parità di mansioni svolte l'indennità viene aumentata del 10%.

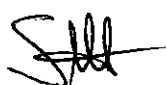
**TITOLO IV**

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Art. 16**

**Modalità di conferimento delle posizioni organizzative**

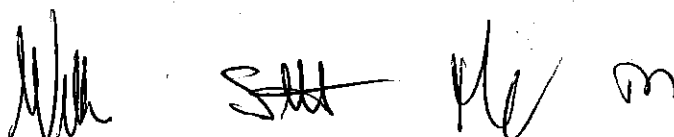
1. Le posizioni organizzative sono preventivamente individuate dall'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 129 e 130 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. e con le modalità e i limiti indicati nell'allegata tabella D.  
Con specifico provvedimento le Amministrazioni dovranno:
  - a) individuare il numero di posizioni che intendono attivare per l'anno di riferimento entro i limiti di cui al comma 1 e le relative risorse;
  - b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
  - c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
  - d) fissare gli obiettivi da raggiungere in funzione della liquidazione delle indennità connesse.



2. L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni, ed è sottoposto a verifica annuale. Analoga verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa.
3. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:
  - a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
  - b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
  - c) per modifiche organizzative dell'Ente di qualsiasi natura, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;
  - d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.
4. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1.

#### **Art. 17** **Altri criteri**

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione dello straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale.
2. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione di cui all'allegato E, integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza. Resta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa contrattazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.
3. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio e/o del TFR INPDAP.







## Tabella D

### Comuni/Comprensori/Comunità Importo massimo attribuibile

Comuni di IV e III classe < 3.000 abitanti	€	10.000,00
Gestioni associate di servizi e altri enti	€	16.000,00

## TITOLO V

### PRODUTTIVITA'

#### Art. 18

#### Disposizioni concernenti l'utilizzo del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Il fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi è suddiviso, in due quote:
  - a) una quota (definita quota A) pari al 75% del fondo destinata alle finalità di cui al primo paragrafo, del comma 1, dell'art. 98 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. utilizzata per compensare la continuità e la regolarità della prestazione collegata alla presenza in servizio
  - b) una quota dal 10 al 25 per cento (definita quota B) del fondo destinata alle finalità di cui alle lettere da a) ad e) del medesimo comma 1 dell'art. 98.

Qualora non vengano utilizzate risorse per le finalità di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 98, comma 1, CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., le stesse, ad eccezione della quota del 10% di cui alla lettera b del citato articolo 98 (quota progetti), andranno ad incrementare proporzionalmente per ciascuna categoria e livello gli incentivi base: quota A dell'anno di competenza; la quota A così incrementata sarà distribuita con le modalità previste dall'art. 99 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m..

Il personale a tempo determinato che maturi il diritto alla liquidazione del fondo di produttività percepisce, in funzione del periodo di effettivo servizio prestato, la quota A del fondo determinata nella percentuale del 65%, erogata secondo le modalità previste dall'art. 99 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m.. Il personale a tempo determinato matura il diritto alla liquidazione del fondo di produttività oltre che nel caso previsto dall'art. 99 comma 4 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. anche nel caso in cui abbia prestato almeno 100 giorni continuativi di servizio nell'anno solare presso il medesimo ente.

#### Art 19

#### Disposizioni concernenti l'utilizzo del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - quota A -

1. Le eventuali risorse non erogate a seguito dell'applicazione delle detrazioni di cui all'art. 99 CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., verranno utilizzate per incrementare la quota B del fondo di produttività riferita all'anno successivo. Tali importi potranno essere utilizzati

anche per le finalità di cui alle lettere a), b), c), e d) dell'art. 98, comma 1, CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. Le risorse destinate alle finalità di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) e non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate nei successivi esercizi finanziari per il finanziamento della quota B.

2. Le risorse di cui al precedente comma non possono andare ad aumentare la quota A del fondo.

#### **Art. 20**

### **Disposizioni operative per l'erogazione del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - quota B -**

1. Ai fini dell'erogazione della quota B del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Ente, previa contrattazione ai sensi dell'art. 98, comma 2, del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., predispone:
  - l'elenco dei progetti aventi i requisiti di cui alla lettera b) del comma 1 dell'art. 98 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. corredati delle necessarie indicazioni concernenti, in particolare, le strutture, i dipendenti coinvolti e le risorse finanziarie a ciascun progetto destinate;
  - l'elenco delle situazioni per le quali ricorrono le necessità individuate ai sensi delle lettere c), d), e) del comma 1 dell'art. 98 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m.. L'attribuzione dei compensi al personale è disposta da ciascun Ente secondo modalità e criteri fissati dal rispettivo organo di amministrazione. Nell'ambito dei progetti può essere dato rilievo alla flessibilità d'orario, considerando anche la necessità di doppio accesso al lavoro.
2. Il personale coinvolto nei progetti di produttività non è di norma distolto dalle ordinarie attività e quindi, salvo motivate eccezioni, partecipa al progetto in eccedenza al proprio ordinario impegno lavorativo inteso in termini non di orario, ma di rendimento.
3. Il progetto può anche riguardare la realizzazione di attività ordinarie, qualora vi siano incrementi di produttività.
4. L'entità delle risorse assegnate al progetto è proporzionata all'impegno richiesto, ma soprattutto al "valore" dei risultati conseguibili dal progetto stesso.
5. Al termine dell'attività di progetto, il Dirigente/segretario certifica se il progetto ha raggiunto gli obiettivi previsti.

#### **Art. 21**

### **Criteri per la predisposizione di progetti speciali**

1. Ogni anno l'Amministrazione predispone le linee guida per progetti.
2. I progetti speciali di miglioramento della qualità dei servizi offerti e delle attività prestate sono richiesti dall'Amministrazione, predisposti dagli uffici, nei tempi e con le modalità previste dall'Ente, e sono accompagnati da apposita relazione contenente:
  - a) finalità e tempi di realizzazione;
  - b) personale interessato;
  - c) analisi di costi - benefici;
  - d) eventuali indicatori di misurazione.
3. Gli uffici coinvolti nei progetti sono tenuti a presentare all'Amministrazione una relazione finale, ovvero annuale per progetti di durata pluriennale, dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.

4. Per il relativo esame l'Amministrazione si può avvalere del Nucleo di valutazione.
5. Al momento dell'approvazione del progetto da parte dell'Amministrazione vengono quantificate le risorse dedicate allo stesso.

#### **Art. 22**

#### **Liquidazione della produttività quota progetti**

1. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo (coefficiente collettivo per tutti i partecipanti al progetto) viene espresso nell'apposita scheda di rappresentazione del progetto. In dipendenza del grado di raggiungimento il budget originariamente assegnato viene diviso fra i partecipanti.
2. La liquidazione della quota B del fondo di produttività spetta a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, avuto riguardo a:
  - a) impegno individuale dedicato allo svolgimento del progetto;
  - b) ruolo professionale rivestito;
  - c) assenze rispetto al tempo dedicato al progetto;
  - d) qualità dell'apporto individuale.

#### **Art. 23**

#### **Penalità**

1. La liquidazione della quota A del fondo di produttività può essere ridotta o non erogata dall'Amministrazione in caso di sanzioni disciplinari di particolare gravità.

#### **Art. 24**

#### **Indennità di vigilanza**

1. Le parti danno atto che ai custodi forestali continua ad applicarsi l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 109 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m.. con modifica dell'accordo di comparto le parti si impegnano a rivedere l'importo della presente indennità considerando tale adeguamento come coda contrattuale dell'accordo relativo al biennio 2008-2009.

#### **Art. 25**

#### **Mansioni Superiori**

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista nel NOP del CCPL 20 aprile 2007, ovvero a quelle corrispondenti al profilo professionale superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o del superamento di procedure selettive.
2. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti al livello ed alla categoria di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione d'incarichi di posizione organizzativa o di direzione.
3. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal NOP del CCPL 20 aprile 2007, si considerano, ai sensi dell'art. 19 del D.P.Reg. 1 febbraio 2005 n. 2/L, "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della



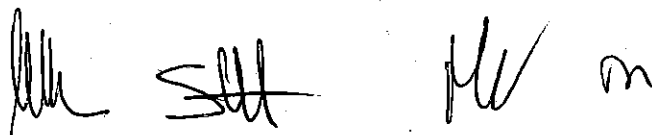
stessa categoria nel profilo professionale appartenente al livello evoluto rispetto a quello base in cui egli è inquadrato secondo le declaratorie del citato contratto. Sono altresì considerate "mansioni immediatamente superiori" per i dipendenti che rivestono il profilo professionale appartenente al livello evoluto della categoria di appartenenza, le mansioni corrispondenti al profilo professionale del livello base della categoria professionale immediatamente superiore.

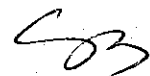
4. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
5. L'attribuzione temporanea di mansioni superiori può avvenire esclusivamente nei casi di:
  - a) vacanza di posto in dotazione organica, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabili a dodici mesi qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
  - b) sostituzione di altro dipendente con diritto alla conservazione del posto per la durata dell'assenza, tranne l'ipotesi di assenza per ferie;Nel caso di attribuzione di mansioni superiori per vacanza di posto (lett. a) in dotazione organica, nel termine massimo di 90 giorni dalla data di assegnazione al dipendente delle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura del posto vacante.
6. Nelle predette ipotesi l'attribuzione di mansioni superiori avviene mediante comunicazione scritta al dipendente incaricato da parte del dirigente o segretario. La comunicazione deve contenere espressamente la descrizione delle mansioni e l'individuazione del profilo superiore di riferimento, nonché la fattispecie applicata ai sensi del comma 5 del presente articolo e la durata dell'attribuzione. Analoga comunicazione è necessaria al termine dello svolgimento temporaneo di mansioni superiori.
7. Il dipendente assegnato a mansioni superiori, per il periodo di effettiva prestazione, ha diritto a percepire la differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale oggetto dell'incarico temporaneo e il trattamento economico iniziale previsto per il profilo di effettivo inquadramento. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5 del presente articolo è nulla l'assegnazione del dipendente a mansioni proprie di un profilo superiore. In tal caso il dirigente o segretario che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere eventualmente conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
8. Al dipendente assegnatario delle mansioni superiori, sussistendone i presupposti dovranno essere corrisposte le indennità previste per il profilo superiore di assegnazione.

#### **Art. 25**

#### **Applicazione della legge 336/70**

1. Ai fini dell'applicazione degli articoli 1 e 2 della legge 336/70, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,5% di stipendio e maturato economico per anzianità.
2. Relativamente all'applicazione dell'art. 2 comma 2 della legge 336/70 per qualifica o classe di stipendio, paga o retribuzione immediatamente superiore si intende sempre la posizione retributiva superiore e in nessun caso il livello superiore della categoria, anche nel caso in cui non vi siano ulteriori posizioni retributive nel livello di appartenenza, in questo caso andrà sempre applicata la maggiorazione prevista dal primo comma.





**Art. 26****Festività infrasettimanale e lavoro in turni**

1. A far data dall'1 gennaio 2010, al personale inserito in servizi che impongono una turnistica settimanale continua è garantito il recupero della festività lavorata in turno che cada in giornata infrasettimanale dal lunedì al sabato.

**TABELLA E****Scheda di valutazione delle posizioni organizzative**

## Valutazione dei risultati

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato	Valutazione finale
<b>1.1 capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati:</b>	Da 40 a 60	
- obiettivo 1 (descrizione)		
- obiettivo 2 (descrizione)		
- obiettivo n. (descrizione)		
<b>1.2 rispetto dei tempi assegnati</b>		
<b>1.3 impegno profuso nella gestione dell'incarico</b>		
<b>1.4 capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività</b>		
<b>1.5 capacità di gestione dei rapporti:</b>		
a) con gli organi istituzionali		
b) con il cittadino		
<b>Totale assegnato</b>	<b>100</b>	

**Meccanismi di erogazione**

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato

*Handwritten signatures and initials: lll, Sll, Plu, m*

*Handwritten signature: ap*

**ACCORDO DI SETTORE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO  
AUTONOMIE LOCALI SU INDENNITA' E PRODUTTIVITA'**

**INDICE**

Art. 1 Campo di applicazione e decorrenze

**TITOLO I**

***RELAZIONI SINDACALI***

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Contrattazione decentrata

Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

Art. 5 Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata

**TITOLO II**

***NORME DI CARATTERE GENERALE***

Art. 6 Istituzione di nuove figure professionali

Art. 7 Retribuzione del personale temporaneo

Art. 8 gratuità del pasto

**TITOLO III**

***INDENNITA'***

Art. 9 Norma generale - Criteri generali in materia indennitaria

**CAPO I**

***AREA DIRETTIVA***

Art. 10 Indennità per area direttiva

Art. 11 Conferimento e revoca dell'indennità per area direttiva

**Tabella A)**

**Tabella B)**

**CAPO II**

***ALTRE INDENNITA'***

Art. 12 indennità di coordinamento

**Tabella C)**

Art. 13 Indennità diverse:

- mansioni rilevanti
- sostituzione cuochi
- haccp
- personale addetto all'assistenza e personale ausiliario scuole infanzia/nidi
- ufficiale di stato civile, d'anagrafe e ufficiale elettorale
- compiti di vigilanza urbanistica/edilizia
- udienze davanti al giudice di pace

Art. 14 Indennità di mansioni polivalenti

**TITOLO IV**

***POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

Art. 15 Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

Art. 16 Altri criteri

**Tabella D)**

af



TITOLO V

PRODUTTIVITA'

- Art. 17 Disposizioni concernenti l'utilizzo del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi
- Art. 18 Disposizioni concernenti l'utilizzo del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - quota A -
- Art. 19 Disposizioni operative per l'erogazione del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - quota B -
- Art. 20 Criteri per la predisposizione di progetti speciali
- Art. 21 Liquidazione della produttività quota progetti
- Art. 22 Penalità

TITOLO V

NORME FINALI

- Art. 23 Indennità di vigilanza
- Art. 24 Mansioni superiori
- Art. 25 Applicazione della legge 336/70
- Art. 26 Festività infrasettimanali e lavoro in turni

**Tabella E)**

*[Handwritten signatures and initials]*

Trento, 8 febbraio 2011

## **NOTA A VERBALE**

La Funzione Pubblica CGIL denuncia con la presenta nota la contrarietà all'eccessiva discrezionalità ed arbitrarietà nell'attribuzione delle quote riferite a varie indennità e nello specifico dell'indennità di area direttiva, l'impostazione della quale, oltre a rappresentare un possibile danno per i dipendenti, risulta, per come prevista dal presente accordo, uno strumento peggiorativo dell'efficacia e trasparenza della P.A.

Ribadisce, inoltre, le perplessità espresse al tavolo di contrattazione relativamente all' "Indennità di vigilanza - art. 109 CCPL" in quanto non condivide il rinvio all'accordo di comparto.

*Forst*

FUNZIONE  
PUBBLICA  
**CGIL**  
TRENTINO



# Fe.N.A.L.T.

Nuova Federazione Autonoma Lavoratori del Trentino  
aderente alla Confederazione U.S.A.E (Unione Sindacati Autonomi Europei)



Via L. Pergher, 16 - 38121 TRENTO  
☎ 0461/40.21.41 – fax 0461 82.24.30  
e-mail: [segreteria@fenalt.it](mailto:segreteria@fenalt.it)  
<http://www.fenalt.it>

## NOTA A VERBALE

**Allegata all'Accordo di Settore dei Comuni, loro Associazioni, Consorzi,  
Unioni, Comprensori e Comunità di Valle.**

### CUSTODI FORESTALI

La Fenalt sottoscrive il presente accordo con il rammarico che, a differenza di tutte le altre indennità, non è stata adeguata quella dei Custodi Forestali, rinviando il tutto al prossimo rinnovo Contrattuale. Pertanto, avendo constatato che è prassi non destinare adeguate risorse alla quota B della produttività di detto personale, ritiene necessario invitare il Consorzio dei Comuni, i Comuni ed Consorzi di Vigilanza Boschiva, ad impegnarsi nei prossimi anni a valorizzare e premiare questa figura anche attraverso questo strumento.

### OPERAI

La previsione di una modestissima indennità di polivalenza non deve assolutamente essere un alibi per rallentare la riqualificazione delle figure operaie in possesso dei requisiti di anzianità ed esperienza professionale per l'accesso al livello superiore.

### RIQUALIFICAZIONI

Le Amministrazioni devono impegnarsi a programmare procedure di RIQUALIFICAZIONE AL LIVELLO EVOLUTO delle varie aree dell'ORDINAMENTO, con particolare riferimento al personale OPERAIO di cui sopra e al personale del C Base che si trova ad operare in autonomia e/o in assenza di figure di livello superiore di riferimento.

TRENTO  
2 MARZO 2011

Il Segretario Generale  
Maurizio Valentinotti



**CISL FPS**  
Funzione Pubblica

## NOTA A VERBALE

La scrivente FP CISL sottoscrive il presente Accordo di Settore condividendone complessivamente i contenuti pur evidenziando quanto segue:

- l'insoddisfazione per il mancato adeguamento in questa sede, dell'Indennità di Vigilanza spettante ai Custodi Forestali, il cui importo rimane quello stabilito all'art. 109 del CCPL 2002/2005. Apprezzando l'impegno tra le parti di adeguarla quanto prima considerandola come "coda contrattuale" dell'accordo relativo al biennio 2008/2009, si ritiene che l'adeguamento stesso dovrà avere come riferimento l'Indennità di Polizia Locale (ex vigilanza), oppure il trattamento economico previsto per gli operatori del Corpo Forestale della PAT;
- la non condivisione, all'art. 14, della istituzione della indennità per mansioni polivalenti per il personale operaio, così come l'inadeguatezza dell'importo stabilito. La scrivente FP CISL ritiene che il parametro della polivalenza, come richiesto, dovesse essere considerato all'interno della Indennità di rischio ed attività disagiate, costituendo elemento aggiuntivo al fine di riconoscere la medesima nell'importo più elevato.

FP CISL

Trento, 8 febbraio 2011

*Federazione del Trentino*