

ACCORDO DI SETTORE PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DI COMUNI E COMUNITA'– TESTO COORDINATO

TESTO IN VIGORE DAL 01/01/2024

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 dal 01.01.2009
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.

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'A.P.R.A.N. .

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 R.S.U., 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 con contratto di lavoro a tempo determinato e del personale a tempo determinato ed indeterminato nel mese di assunzione

Per il personale a tempo determinato ed indeterminato nel mese di assunzione in cui si instaura il rapporto di lavoro la retribuzione giornaliera è erogata in ragione di 1/360 della retribuzione fondamentale annua e sulla base dei giorni effettivi di servizio del mese considerando il calendario civile. Detta modalità si applica a far data dal mese di luglio 2018. In alternativa per il personale a tempo determinato cosiddetto "supplente" della scuola dell'infanzia e degli asili nido che non supera l'anno di servizio continuativo il calcolo della retribuzione avviene in ragione di 1/365 della retribuzione fondamentale annua e sulla base dei giorni effettivi di servizio secondo il calendario civile.

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 dal 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. 15 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. 09-04-2008, 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 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., € 6.000,00, ciò anche in presenza di maggiorazione riconosciuta ai sensi del precedente comma 3. L'indennità di coordinamento di equipe professionale di cui al comma 4 dell'art. 104 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. viene riconosciuta, se spettante, nell'indennità di area direttiva anche in deroga al suddetto importo massimo di € 6.000,00.
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.
- 7.bis Gli enti, parte di una gestione associata di servizi, possono costituire un fondo area direttiva unico conferendo le rispettive quote; in questo caso il valore economico del punto di pesatura sarà calcolato suddividendo il fondo unico così ottenuto per la somma dei punteggi assegnati a ciascuna area direttiva parte della gestione associata; la pesatura dovrà avvenire con criteri omogenei.
- 7.ter Nei comuni nati da fusione il fondo area direttiva è costituito dalla somma dei fondi degli enti che si sono fusi; l'eventuale differenza economica di stanziamento rispetto al fondo che dovrebbe essere costituito dal nuovo ente in applicazione della tabella allegato A all'accordo di settore di data 8 febbraio 2011 è assorbita dai successivi miglioramenti contrattuali.
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.

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 protrate 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'01.01.2018)

Colonna A	Colonna B
Dipendenti In Categoria C evoluto e D	Stanziamiento spesa pro capite*
Da 1 a 4	€ 2.590,00
Da 5 a 8	€ 2.215,00
Oltre 8	€. 2.020,00
Rovereto	€. 1.015,00

Trento	€. 810,00
---------------	------------------

- **esclusi gli incaricati di posizione organizzativa**

TABELLA B

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

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 dal 01.01.2009 per il periodo annuale di riferimento un'indennità annua lorda denominata indennità di coordinamento con le modalità definite nella tabella seguente.

	Importi dal 01/01/2022
cat. B livello base	630
cat. B livello evoluto	710
cat. C livello base	790

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 4.200,00.

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 400,00 euro ed un massimo di 1.600,00 euro.

Al personale amministrativo inquadrato nella categoria B livello evoluto 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 300,00 euro ed un massimo di 1.000,00 euro.

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 200,00 euro ed un massimo di 300,00 euro.

Entro i limiti previsti dai precedenti alinea, le indennità per mansioni rilevanti già individuate per il 2018 sono aumentate del 10%.

I destinatari dell'indennità per mansioni rilevanti 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 RSPP di cui all'art. 31 del D. Lgs. 09 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.

Indennità per sostituzione del cuoco

2. Al personale ausiliario degli asili nido e delle scuole dell'infanzia 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 35,00.

Indennità cuochi

3. Al dipendente inquadrato nella categoria B livello evoluto – figura professionale di cuoco specializzato – che abbia conseguito e mantenuto la certificazione HACCP è attribuita l'indennità annua di euro 1.000,00 per 12 mensilità.
4. 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

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 1.600,00 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, motocarristi 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 630,00.

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 880,00 euro ed un massimo di euro 1.600,00.

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 20.10.2003 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. 09-04-2008, n. 81, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20.10.2003, 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 20.10.2003 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	€ 12.000,00
Gestioni associate di servizi e Altri enti	€ 19.000,00

TITOLO V

PRODUTTIVITA'

Art. 18

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

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art 19

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

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art. 20

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

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art. 21

Criteri per la predisposizione di progetti speciali

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art. 22

Liquidazione della produttività quota progetti

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art. 23 Penalità

[abrogato con accordo di settore 01/10/2018]

Art. 24 indennità di vigilanza

Le parti danno atto che ai custodi forestali continua ad applicarsi l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 109 del CCPL 20.10.2003. In sede di 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 N.O.P. del CCPL 20.4.2007, 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 N,O,P. del CCPL 20.4.2007, si considerano, ai sensi dell'art. 19 del D.P.Reg. 1.2.05 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 90gg. 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 l. 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 dal 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
1.1 capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati:	Da 40 a 60	
- obiettivo 1 (descrizione)		
- obiettivo 2 (descrizione)		
- obiettivo n. (descrizione)		
1.2 rispetto dei tempi assegnati		
1.3 impegno profuso nella gestione dell'incarico		
1.4 capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività		
1.5 capacità di gestione dei rapporti:		
a) con gli organi istituzionali		
b) con il cittadino		
Totale assegnato	100	

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

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)

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 L. 336/70
- Art. 26 festività infrasettimanali e lavoro in turni

Tabella E)