

# Comune di Carbonia

Provincia di Carbonia - Iglesias

UFFICIO: Segreteria

Carbonia 06/12/2010

Prot. n. 35363 del 06 DIC. 2010

Raccomandata A.R.

Ai Collegio dei Revisori  
Egr. Dott.ssa Tartaglione Giuseppina  
Via Toscana 113  
09013 CARBONIA

**Oggetto:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2010. Preintesa.

La delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione G.M. n. 192 del 15 novembre 2010, lo scorso mercoledì 17 novembre 2010 ha sottoscritto la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valevole per la determinazione circa l'utilizzo del fondo del salario accessorio per l'anno 2010. Detto accordo è stato rettificato il 3 dicembre per tener conto della nota prot. n. 96.618 del 16/11/2010 del Ministero dell'Economia, della quale ci è pervenuta notizia tramite mail del 24 novembre da parte della Ragioneria Territoriale dello Stato di Cagliari. La delegazione ha operato nel rispetto delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta con la deliberazione già citata.

## **1. La contrattazione.**

L'Amministrazione aveva già costituito il fondo, con la determinazione n. 195/1 del 3 giugno 2010. Tale atto era stato preceduto da una dettagliata informazione al sindacato, il 18 maggio 2010, ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 3 del CCNL 22 gennaio 2004.

La fase conclusiva è stata avviata solo a ottobre, perché si era ritenuto opportuno attendere le interpretazioni del Ministero della Funzione pubblica, diramate con la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010.

## **2. La costituzione del fondo**

Il fondo delle risorse decentrate, come previsto dalla vigente normativa, è stato suddiviso tra la parte costituita dalle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, ai sensi dell'art. 31 comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004 e quelle aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, secondo il disposto dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004.

Per quanto attiene alle prime, l'unico importo è stato incrementato è stato quello concernente la retribuzione individuale di anzianità relativi al personale cessato dopo il 1 gennaio 2010. Poiché hanno lasciato il servizio numerosi dipendenti con consistente anzianità di servizio (oltre trentacinque anni) l'importo sale di € 9.351,13=, secondo i calcoli dell'ufficio stipendi (si tratta esattamente dell'importo corrisposto ai dipendenti cessati dal servizio per i titoli indicati dalla norma).

Anche la parte variabile del fondo ha subito pochissime modifiche.

Non è stata confermata la somma di € 63.024,87= in attuazione dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL 4 giugno 2009 come indicato dal parere del Ministero dell'Economia fornito su richiesta di ANCI il 16 novembre scorso.

E' stata inoltre inserita la somma di € 51.286,56= in base all'art. 15 comma 2 del CCNL 1 aprile 1999, che prevedeva la possibilità di incrementare le risorse fino all'1,2 % del monte salari 1997.

Invece la somma prevista per gli incarichi di progettazione, direzione lavori e responsabilità di procedimento, dovuta ai sensi dell'art. 92 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 è scesa a € 101.000,00= con una differenza negativa di € 49.000,00= sull'anno scorso). Si tratta di una somma a destinazione vincolata e dell'importo massimo. La spesa è eventuale, essendo legata all'effettivo conferimento degli incarichi previsti dalla normativa.

Sempre tra le somme a destinazione vincolata abbiamo € 68.000,00= per l'attività di accertamento ICI (con un incremento di € 2.000,00= sul 2009). Tale somma è destinata secondo quanto previsto dal Regolamento per l'erogazione di compensi incentivanti al personale del settore tributi, approvato con deliberazioni G.M. n. 130 del 29 maggio 2008 e n. 142 del 30 luglio 2009. Al successivo punto 10 sono stati previsti fino a € 10.000,00= per la quota riservata ai messi notificatori che viene introitata con i rimborsi dell'attività di notificazione compiuta da altri soggetti pubblici. In questi casi, ovviamente, le somme saranno erogate nella misura dovuta e col rispetto della normativa di riferimento, solo dopo l'avvenuto incasso degli importi dovuti dai contribuenti o dagli Enti. E' da diversi anni che questo non accade.

Tra i fondi a libera destinazione abbiamo invece i residui dei fondi degli anni precedenti, nel rispetto dell'art. 31, comma 5 del CCNL 22 gennaio 2004, che conferma la disciplina già prevista dall'art. 17, comma 5 del CCNL 1 aprile 1999. Si tratta di € 68.631,00=. E' stata inserita solo dopo una attenta analisi effettuata dall'ufficio stipendi sulle somme inserite sia in bilancio che nel contratto decentrato degli anni scorsi e non utilizzate.

Da registrare, infine, € 30.000,00= dei fondi RAS.

Il Contratto decentrato rispetta anche il disposto della legge 27 dicembre 2006 n. 296. E in particolare del comma 557, secondo il quale "gli Enti .... assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale ..... ". La deliberazione n. 34 del 20 febbraio 2007 stabiliva gli indirizzi applicativi decidendo "di stabilire che il contenimento della dinamica retributiva avvenga attraverso il contenimento della parte variabile del fondo del salario accessorio, entro il limite del 3% nel triennio 2007-2009".

La parte variabile registra una di munizione sia al netto delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale, ex art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1/4/1999, sia nella sua totalità.

La tabella che segue illustra la situazione:

Voce	2009	2010	Differenza 2010 su 09	%
RAS	30.000,00	30.000,00	0,00	
Risparmi straordinario	11.000,00	11.000,00	0,00	
Ampliamento servizi	5.820,30	5.820,30	0,00	
Residui anni precedenti	61.866,23	68.631,00	6.764,77	
Incremento CCNL 2009	63.024,87	0,00	-63.024,87	
Integrazione 1,2%	0,00	51.286,56	51.286,56	
<b>Sub Totale</b>	<b>171.711,40</b>	<b>166.737,86</b>	<b>-4.973,54</b>	<b>-2,90</b>
Fondi art. 15 comma 2 lett. K CCNL 1/4/1999	226.000,00	179.000,00	-47.000,00	
<b>Totale</b>	<b>397.711,40</b>	<b>345.737,86</b>	<b>-51.973,54</b>	<b>-13,07</b>



### **3. L'utilizzo delle risorse**

Il fondo così costituito viene utilizzato così come previsto dall'art. 2 del contratto decentrato integrativo.

Alcune voci sono rimaste sostanzialmente invariate rispetto a quanto previsto negli anni precedenti. Nella parte fissa il fondo verrà utilizzato riservando € 100.000,00= al pagamento dell'indennità di comparto seimila euro in meno). Viene inoltre confermata la spesa di € 2.000,00= per l'indennità di disagio e un ammontare pari ad € 1.200,00= all'indennità per il personale educativo (anziché € 2.200,00=).

Vengono quindi stanziati € 265.000,00= per le progressioni economiche orizzontali (con una diminuzione di ventimila euro sull'anno precedente). **Si tiene a precisare che non è prevista nessuna nuova progressione economica orizzontale.**

Viene confermato lo stanziamento di € 116.000,00= per retribuire le posizioni organizzative. Attualmente nell'Ente vi sono nove posizioni organizzative. Per liquidare il massimo di quanto dovuto astrattamente occorrerebbero € 121.500,00=.

L'utilizzo delle somme sulla parte fissa, come si evince dal confronto tra la parte entrate e la parte uscita, consentono un risparmio nella parte fissa di € 72.215,65=, che viene fatto affluire integralmente sulla parte variabile.

Quest'ultima viene utilizzata per € 60.000,00= per pagare l'indennità di turno; ed € 50.000,00= dello stesso importo è destinata a pagare l'indennità di reperibilità.

Per pagare l'indennità di responsabilità e quella di maneggio valori, viene confermata la disponibilità di € 38.000,00=. E' un importo da utilizzare secondo il disposto dell'art. 18 del CCDI 29 aprile 2009. La somma è al limite delle necessità, perché la determinazione del suo importo preciso è legata agli incarichi attribuiti dai diversi dirigenti e alle sostituzioni effettuate.

Confermata la somma legata all'apertura dello sportello INPDAP, e registrato che le somme a destinazione vincolata, ovviamente, trovano il loro corrispettivo nella parte uscita.

Per la produttività vengono destinati € 85.133,21=. E' una somma superiore a quella dello scorso anno (€ 53.755,62=) e sui livelli di quella del 2008 (quando fu di € 86.644,02=).

Cosicché se lo scorso anno il valore medio per dipendente era di € 335,97= (ipotizzando una suddivisione su centosessanta dipendenti). quest'anno è di € 567,65=. Da osservare però che il numero dei dipendenti che ne usufruiranno è inferiore e che lo scorso anno, a causa di un fondo extra per la Polizia Municipale, la somma astrattamente disponibile (sempre per centosessanta dipendenti) era pari ad appena € 307,85= pro capite al lordo degli oneri e delle trattenute fiscali e previdenziali.

E' importante sottolineare che il la preintesa stipulata avvia un percorso virtuoso, nella prospettiva di applicazione dell'art. 40, comma 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall'art. 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Tale norma impone che la contrattazione integrativa destini "al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo comunque denominato".

Sotto questo profilo la situazione preesistente era particolarmente critica. Infatti sulla somma disponibile per tale scopo, nel 2009 solo il 31,306% era destinata alla performance. Mentre quest'anno l'incidenza supera il cinquanta per cento. Invece sul totale del fondo l'incidenza passa dal 5,690% al 9,093% (peraltro a tale dato occorre aggiungere altri importi, primo fra tutti quello legato all'indennità di risultato delle posizioni organizzative).

Questa tabella riassume la situazione:

Voce	2009	2010
RAS	30.000,00	30.000,00
Risparmi straordinario	11.000,00	11.000,00
Ampliamento servizi	5.820,30	5.820,30
Residui anni precedenti	61.866,23	68.631,00
Incremento CCNL 2009	63.024,87	0,00
Ulteriore trasf. RAS	0,00	0,00
Integrazione 1,2%	0,00	51.286,56
<b>Sub Totale parte variabile</b>	<b>171.711,40</b>	<b>166.737,86</b>
Produttività	53.755,62	85.133,21
%	<b>31,306</b>	<b>51,058</b>
<b>Totale generale fondo (fisso più var.)</b>	<b>944.775,92</b>	<b>936.205,13</b>
% produttività	5,690	9,093

Secondo Anci e la Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 la norma testé richiamata deve essere interpretata nel senso che la somma più alta, fra le destinazioni del fondo, deve essere riservata alla performance. Del gap tra la voce più alta e la performance, col presente contratto viene recuperato più del 20%. Questo il quadro:

Voce	2009	2010
Voce con maggior spesa (PEO)	285.000,00	265.000,00
Performance	53.755,62	85.133,21
Gap	-231.244,38	-179.866,79
Differenza 2010 su 2009		51.377,59
		-22,218

Si tratta di un risultato particolarmente significativo, raggiunto grazie anche alla collaborazione delle parti sociali e certamente in grado di ridurre gli effetti negativi che nei prossimi anni potrebbe avere l'applicazione della normativa sull'organizzazione.

Infine occorre ricordare che l'art. 13, comma 1 del CCDI 2008, stabilisce che l'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dall'Amministrazione nel Piano Esecutivo di Gestione. Solo l'avvenuta certificazione del raggiungimento dell'obiettivo, a cura del Nucleo di Valutazione (così l'art. 13, comma 4), permetterà la corresponsione dell'indennità, ripartita fra i dipendenti sulla scorta della valutazione della prestazione individuale, e degli altri elementi di valutazione indicati dall'art. 14 del CCDI.

Distinti saluti

Dirigente 1° Servizio



Allegati:

1) Tabella dei fondi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al 2010.



## Relazione tecnico-illustrativa

L'articolo 40, comma 3, sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 impone che i contratti decentrati siano accompagnati da una relazione tecnica "evidenzi il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia per il servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività" (così il punto 3 A) della Circolare del Ministero della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010.

Si premette, su questo specifico argomento, che il contratto sottoscritto costituisce l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse, e quindi in questa fattispecie non è in discussione la parte normativa del contratto. Pertanto la presente relazione non esaminerà nel dettaglio i presupposti normativi e contrattuali delle vecchie norme che vengono applicate.

In ogni caso – per completezza informativa - si indica, accanto ad ogni voce, sia della parte entrata che di quella uscita, la norma che ne disciplina l'utilizzo. Il riferimento indicato come CCNL è ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni – Enti locali, stipulati nelle date indicate e reperibili sul sito internet dell'Aran.

Parte entrata:

<b>Voce</b>	<b>Riferimento contrattuale</b>
Importo consolidato	Art. 31. c. 2 1 <sup>a</sup> periodo CCNL 22/1/2004 Art. 32 c. 1 CCNL 22/1/04 (0,62%) Art. 32 c. 2 CCNL 22/1/04 (0,50%)
Alte professionalità	Art. 32 c. 7 CCNL 22/1/04 Art. 4 c. 1 CCNL 9/5/06 Art. 8 c. 2 CCNL 11/4/08
Incremento stabile dot. Org. RIA/ass ad personam dipp. cessati	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99 Art. 4 c. 2 CCNL 5/10/01
Altre risorse parte fissa	Dich.ne congiunta n. 14 CCNL 22/1/2004
Incremento fondi	Art. 4 c. 2 CCNL 31/7/09 - Parte variab.
Nuovi servizi o riorganizzazione	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99
Sponsorizzazioni	Art. 4 c. 4 CCNL 5/10/01
Recupero evasione ICI	Art. 4 c. 3 CCNL 5/10/01
Specifiche disposizioni di legge	Art. 4 c. 3 CCNL 5/10/01
Quote progettazione	Art. 92 cc. 5 e 6 D. lgs. 163/06
Integrazione 1,2%	Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99
Risparmio straordinario	Art. 15 c. 2 lett. M CCNL 1/4/09
Messi notificatori	Art. 54 CCNL 14/9/00
Somme anno precedente	Art. 31 c. 5 CCNL 22/1/2004 conf. art. 17 c. 5 CCNL 1/4/99

Parte uscita:

Voce	Riferimento contrattuale
Progressioni orizzontali storiche	Art. 17 c. 2 lett. B) CCNL 31/3/99
Posizioni organizzative	Art. 17 c. 2 lett. C) CCNL 31/3/99
Disagio	Art. 17 c. 2 lett. E) CCNL 31/3/99
Personale educativo	Art. 31 c. 7 CCNL 14/9/2000
Indennità di comparto	Art. 33 CCNL 22/1/04
Produttività collettiva (INPDAP)	Art. 17 c. 2 lett. A) CCNL 31/3/99
Produttività individuale	Art. 17 c. 2 lett. A) CCNL 31/3/99
Turno	Art. 17 c. 2 lett. D) CCNL 31/3/99
Reperibilità	Art. 17 c. 2 lett. D) CCNL 31/3/99
Responsabilità e maneggio val.	Art. 17 c. 2 lett. D) e F) CCNL 31/3/99
Ufficio tributi (ICI)	Art. 17 c. 2 lett. G) CCNL 31/3/99
Progettazioni	Art. 92 d. lvo 163/2006
Notifica	Art. 17 c. 2 lett. G) CCNL 31/3/99

Tutte queste differenti indennità hanno carattere selettivo, in quanto vengono erogate solo ai dipendenti che rientrano in determinate tipologie e/o svolgono specifiche attività. Molto spesso il numero è estremamente ridotto. Così:

#### 1. Parte fissa:

- a. Indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali storiche: la spesa è obbligatoria per il personale che negli anni scorsi ha superato le selezioni.
- b. Indennità maneggio valori: la misura è obbligatoria in favore del personale che maneggia valori. L'art. 21 del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stabilisce che venga erogato un euro a giorno lavorativo per il personale che, nell'arco di un mese solare, maneggi valori di cassa per un ammontare superiore a duemila euro. In genere il personale che può rientrare in questa fattispecie non supera uno/due persone-mese.
- c. Indennità di turno: l'alternanza del personale su turni permette di coprire un maggiore arco temporale di servizio. L'Amministrazione non ha alcuna discrezionalità nello stabilire il compenso, integralmente regolato dall'art. 22 del CCNL 28 luglio 2000 s.m.i.. L'indennità spetta al personale che svolge la sua attività su turni in ore antimeridiane e pomeridiane di un servizio che viene garantito per almeno dieci ore complessive giornaliere. L'indennità spetta solo per il servizio effettivamente prestato.
- d. Indennità di reperibilità: permette di garantire il servizio, in caso di urgenze, anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario del personale. Anche in questo caso l'Amministrazione non ha alcuna discrezionalità nello stabilire il compenso, integralmente regolato dall'art. 23 del CCNL 28 luglio 2000 s.m.i.. L'indennità spetta al personale fuori servizio ma reperibile che, in caso di chiamata, deve raggiungere il lavoro entro trenta minuti. L'indennità spetta solo al personale reperibile.
- e. Indennità di posizione organizzative: permette la migliore suddivisione dei compiti all'interno dell'Amministrazione, evitando di concentrare le attività di maggior responsabilità esclusivamente su pochissimi dirigenti. L'indennità compete al personale individuato ai sensi dell'art. 9 del CCNL 31/3/1999. L'Amministrazione ha regolato la procedura per la scelta dell'affidamento delle posizioni col Regolamento



approvato con deliberazione G.M. n. 215 del 27 settembre 2006 e n. 300 del 21 dicembre 2006. In tutto l'Ente si trovano in questa posizione solo nove dipendenti, ai quali sono state conferite posizioni di particolare responsabilità.

f. Personale educativo: spesa obbligatoria per le figure con tale professionalità. L'Amministrazione in proposito non ha alcuna discrezionalità, posto che l'indennità compete a tutto il personale che ha la professionalità prevista dall'art. 31, comma 7 del CCNL 28/7/2000 (personale dell'ex asilo nido).

g. Indennità di disagio: L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL 31/3/1999, deve essere disciplinata dal contratto decentrato dell'Ente, nella parte normativa (stipulato nel nostro Comune il 29 aprile 2009. Resterà invariato fino al prossimo CCNL nazionale). Tale indennità, nel nostro Ente, è regolata dall'art. 20 del CCDI. L'indennità è pari a trenta euro mensili (con riduzione proporzionale per ogni giorno di assenza) per il personale addetto alla conduzione di impianti a vapore e/o riscaldamento; invece è di venticinque euro mensili (con la stessa riduzione) per il personale che svolga obbligatoriamente la propria attività mattino e sera (orario spezzato). In pratica gli autisti degli scuolabus.

## 2. Parte variabile:

a. Produttività collettiva: garantisce l'apertura dello sportello INPDAP. L'Amministrazione, con delibera G.M. n. 63 del 3 marzo 2004, decise di accogliere la proposta dell'INPDAP per l'apertura di uno sportello decentrato a Carbonia. Tale sportello doveva vedere anche la partecipazione di dipendenti comunali. L'obiettivo perseguito è quello di affiancare il personale INPDAP che garantisce l'apertura dello sportello decentrato a tutti i lavoratori pubblici, in servizio e a riposo, che in tal modo possono evitare di recarsi a Cagliari. Il personale utilizzato ha frequentato uno specifico corso di formazione. L'erogazione dell'indennità è consentita dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 31/3/1999. Nel dettaglio la corresponsione dell'indennità è regolata dall'art. 15 del CCDI 29/4/2009. Per aver diritto alla corresponsione dell'indennità il personale – oltre a garantire l'attuazione del progetto – deve ottenere una valutazione positiva della prestazione individuale, secondo quanto prescritto dall'art. 16 del CCDI 29/4/2009.

b. Produttività individuale: premia, in misura selettiva, le migliori prestazioni dei lavoratori. E' rapportata agli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione ogni anno in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione. E' regolata a livello nazionale dall'art. 17 comma 2, lettera a) del CCNL 31/3/1999. A livello aziendale è disciplinata dagli artt. 13 e 14 del CCDI 29/4/2009. Presupposti perché l'indennità possa essere erogata sono: 1) il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione per la singola unità organizzativa almeno nella misura dell'80%. Nel caso l'obiettivo venga raggiunto in parte, l'indennità viene ridotta in misura proporzionale, ma se l'obiettivo viene raggiunto in misura inferiore al 59% l'indennità non viene erogata a tutti i componenti dell'unità organizzativa. 2) Aver ottenuto una valutazione della prestazione individuale pari almeno all'ottanta per cento del massimo. Qualora la valutazione sia inferiore, l'indennità viene ridotta in misura proporzionale, ma se la valutazione è inferiore al 59%, il dipendente non riceve alcuna indennità. L'indennità inoltre subisce una riduzione proporzionale alle assenze.

- c.ICI: premia l'attività di recupero dell'evasione, che permette di mantenere una pressione fiscale inferiore. Gli articoli 52 e 59 del decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446, attribuiscono la facoltà di regolamentare l'erogazione di compensi incentivanti il potenziamento degli uffici tributari dei Comuni, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 23 dicembre 1996 n. 662. Ciò è stato fatto dal Comune con l'approvazione dello specifico Regolamento, avvenuta con deliberazione G.M. n. 310 del 30 dicembre 2003. Detto regolamento è stato modificato più volte (deliberazioni n. 2 del 16 gennaio 2004; n. 104 del 16 aprile 2004; n. 130 del 29 maggio 2008 e n. 142 del 30 luglio 2009). In sostanza stabilisce che il 22% delle somme effettivamente riscosse dal recupero dell'evasione, venga distribuito tra il personale che – sulla base del contributo individuale – abbia operato nella lotta all'evasione fiscale.
- d. Progettazione: permette di ridurre il numero di incarichi esterni, con riduzione della spesa. L'articolo 92, comma 5 e 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 stabilisce i principi ai quali devono attenersi le pubbliche amministrazioni nell'affidamento degli incarichi di studio, progettazione, redazione dei piani di sicurezza e direzione lavori in materia di lavori pubblici. Anche la legge regionale 7 agosto 2007 n. 5, all'art. 12, comma 1 e 3, tratta la materia. L'attuazione di tali principi è avvenuta, nel nostro Ente, con lo specifico Regolamento approvato con deliberazione G.M. n. 4 del 8 gennaio 2010. In breve vengono stabilite le regole per retribuire l'affidamento di tali incarichi, con un massimo pari al 2% dell'importo posto a base di gara per l'esecuzione di opere pubbliche.
- e. Responsabilità: permette di suddividere maggiormente i carichi di responsabilità, garantendo servizi più celeri ai cittadini. L'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999, prevede che vengano compensate "specifiche responsabilità" attribuite al personale. Tale norma nel nostro Ente è stata attuata con l'art. 18 del CCDI 29 aprile 2009. Prevede che l'indennità possa essere corrisposta solo al personale di categoria B che coordini gruppi di operai; al personale di categoria D al quale vengono attribuiti compiti di particolare responsabilità e coordinamento di altri addetti (in pratica si tratta dei cd. "capi ufficio"). L'indennità percepita varia teoricamente tra € 750,00 fino ad un importo teorico di € 2.500,00= annui (che, in pratica è molto difficile da raggiungere), a seconda della complessità e del livello di responsabilità attribuito. La somma viene erogata solo in presenza di questi elementi e solo in presenza di funzioni effettivamente svolte. In pratica percepiscono questa indennità non più di venticinque/ventotto dipendenti (dato approssimativo che varia di anno in anno).

**IL DIRIGENTE**  
dott. *Giorgio Desogus*