COMUNE DI MONTERONI D' ARBIA

Provincia di Siena

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2016

In data 8.6.2016, la Delegazione trattante di parte pubblica e quella sindacale hanno concluso la trattativa relativa alla destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016 e hanno concordato la relativa ipotesi di accordo.

A seguito di autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 74 del 30.06.2016 la delegazione di parte pubblica e la parte sindacale si sono incontrate oggi, 13.07.2016 alle ore 10,30 per la sottoscrizione dell'accordo di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Per la parte pubblica:

- Dr. Domenico GENTILE – Segretario Comunale

Per la parte sindacale:

R.S.U. – GAGLIARDI Lucia, CAPPELLI Duccio, CECCARELLI Michele, SINISGALLO Francesco

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di Categoria firmatarie del CCNL,

CISL/FP – BERNARDI Paolo

CGIL/FP – IACOBONI Marco

Ciò premesso, tra le parti come sopra rappresentate, si conviene e si concorda quanto segue:

- Il fondo per le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è determinato secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.1.04, dall'art. 4 del CCNL del 9.5.2006, dall'art. 8 del CCNL 11.4.08, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, così come modificato dall'art. 1, comma 456, della L. 147/2013 e di quanto disposto dall'art. 1, comma 236, della legge 28.12.2015, n. 208, pertanto, risulta così costituito:

FONDO RISORSE STABILI 2016		
FONTE	**DESCRIZIONE**	**Importo**
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - ART. 31 C.2 CCNL 2004		**112.544,13**
CCNL 22/01/2004	**Art. 32, comma 1 Ccnl 22.01.2004** Incremento 0,62% del m.s. 2001, (1.897.064.000) .	6.074,46
	Art. 32, comma 2 Ccnl 22.01.2004 Incremento 0,50% del m.s. dell'anno 2001	4.898,76
Art. 4 Ccnl 09/05/2006	Incremento 0,50% del m.s. dell'anno 2003, (1.114.541,59)	5.572,71
Art. 8 CCNL 11/04/2008	Incremento 0,6 % del monte salari dell'anno 2005 (1.171.532,00 da conto annuale)	7.029,19
Art. 4, comma 2 – Ccnl 05.10.2001	Incremento derivante dalla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio dal 1.1.2004	9.814,69
DECREMENTI	**CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI**	1.264,90
	DECURTAZIONI DEL FONDO per effetto riduzioni personale 1,09%	1.576,89

TOTALE RISORSE STABILI	**143.092,15**

COSTITUZIONE FONDO RISORSE VARIABILI

Fonte contrattuale	**Descrizione**	
Art. 15, c. 1, lett. k) Ccnl 01.04.99 art. 4, c. 3 Ccnl 05.10.2001	Specifiche disposizioni di legge: Progettazione ai sensi del D. lgs. 163/2006 - Art. 92, incentivo recupero evasione ICI, compensi ISTAT, compensi per professionisti legali – FONDO NEL FONDO	300,00
Art. 15, comma 2 Ccnl 01.04.99	Integrazione fondo dell' 1,2% massimo su base annua del monte salari riferito all'anno 1997.	11.231,65
DECURTAZIONI	**DEL FONDO per effetto riduzioni personale 1,09% e congelam. F.do al valore 2015**	2.195,83
TOTALE RISORSE VARIABILI		**9.335,82**

RIEPILOGO RISORSE	
TOTALE RISORSE STABILI	**143.092,15**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**9.335,82**
TOTALE COMPLESSIVO	**152.427,97**

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE

Istituti di carattere stabile

- Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti di carattere stabile, potranno essere utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti variabili, e comunque per la remunerazione della produttività.

Istituti contrattuali con carattere di variabilità ed eventualità

- La somma destinata a produttività potrà variare, rispetto alla previsione teorica, in relazione alle diverse somme che siano risultate, a consuntivo, necessarie per il pagamento degli altri istituti contrattuali, fermo restando che ogni somma residua disponibile di parte stabile o variabile (resti) andrà ad incrementare la cifra inizialmente destinata con il presente accordo a compensare la produttività.

Con il fondo **parte stabile** si finanziano:

- Progressioni orizzontali (fondo per le progressioni orizzontali aggiornato con le variazioni previste nel 2015 pari a € 67.683,50 detratti 1.101,62+ 2.082,21+1.117,48+1.151,81+895,7 per quota a c/ente per Benef. Contrat.)	€	61.334,68		
- Nuove progressioni orizzontali del 2016 (**decorrenza 1.6.16**)	€	6.829,54		
- Indennità di Comparto (quota a c/fondo)	€	18.143,81		
- Reinquadramento CCNL 31.3.99 (n. 1 Vigile Urbano)	€	73,86		
- Incremento Ind. Insegnanti	€	1.306,86		
	€	87.688,75	€	87.688,75

Con **la restante parte delle risorse stabili e con quelle variabili** si finanziano:

Indennità disagio scuolabus	€	3.240,00		
Indennità disagio Stato civile	€	1.440,00		
Indennità di rischio	€	5.760,00		
Indennità specif. Responsabilità lett.f) e i)	€	18.400,00		
Turni e festivi	€	8.000,00		
Indennità Reperibilità	€	6.532,00		
Indennità maneggio valori	€	300,00		
Compensi produttività recupero ICI	€	300,00		
Compensi produttività: progetti e piani di lavoro	€	20.767,22		
	€	64.739,22	€	64.739,22
Totale utilizzo fondo 2016			€	**152.427,97**

Ai fini di cui all'art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.99, sono destinate le somme che, sulla base di specifiche disposizioni di legge (Fondo Legge Merloni per LLPP e Urbanistica) vengono impegnate annualmente nel PEG quali incentivazioni di prestazioni o di risultati (art. 15, comma 1, lett. k), da verificarsi a consuntivo.

Si conferma la destinazione del fondo in conformità al CCDI 10.10.2013 e restano confermati tutti gli istituti in esso contenuti ad eccezione dei Compensi per specifiche responsabilità e posizioni di lavoro, di cui al punto 6 dell'art. 10 del contratto citato, relativamente alle quali viene approvata la nuova regolamentazione di cui all'allegato A del presente contratto.
Le Indennità di cui alla lett. f) riconosciute in base ai precedenti criteri, cessano di essere corrisposte a partire dal 30.6.2016, l'Amministrazione si impegna a definire le attribuzioni sulla base dei nuovi criteri con decorrenza dal mese di luglio 2016.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per le nuove progressioni orizzontali decorrenti dall'anno 2016 è stato preliminarmente concordato di destinare una quota delle risorse decentrate stabili al massimo pari al 17% dell'attuale f.do per le progressioni orizzontali (€ 67.683,50 x 17% = € 11.506,19) da ripartire tra le varie categorie come indicato nei criteri CCDI 2013-2015. Successivamente si è concordato di ridistribuire le risorse, detraendo le quote non utilizzabili da alcune categorie per destinarle ad altre, determinando in € 11.313,30 la somma effettivamente destinata alle nuove progressioni, in misura annua, ripartita tra le varie categorie come di seguito indicato:

Cat.	Quota fondo attualmente destinata alle posizioni economiche della categoria	Nuove risorse da destinare al fondo progr. Oriz. per passaggi della categoria
A	237,66	379,61
B iniz B1	14.037,08	0
B iniz B3	6.249,10	2.676,99
C	19.896,40	2.506,24
D	27.263,26	5.750,46
Totale	67.683,50	11.313,30

Prevedendo per l'anno 2016 la possibilità dei seguenti passaggi per progressioni orizzontali, previa verifica della valutazione conseguita da parte di ciascun dipendente interessato.

Cat. A

Posizione Economica	Risorse x nuove progres.	Costo per passaggio	Nuove progressioni	Importo corrispondente
A2		379,61	**1 passaggio da A2 a A3**	379,61

Cat. B iniz. B3

Posizione Economica	Risorse x nuove progres.	Costo per passaggio	Nuove progressioni	Importo corrispondente
B3	288,81	288,91	**1 passaggio da B3 a B4**	288,81
B6	2.388,18	796,06	**3 passaggi da B6 a B7**	2.388,18
Totale	2.676,99	Totale		**2.676,99**

Cat. C

Posizione Economica	Risorse x nuove progres.	Costo per passaggio	Nuove progressioni	Importo corrispondente
C1	502,35	502,35	**1 passaggio da C1 a C2**	502,35
C2	600,99	600,99	**1 passaggio da C2 a C3**	600,99
C3	1.402,90	701,45	**2 passaggi da C3 a C4**	1.402,90
Totale	2.506,24		Totale	**2.506,24**

Cat. D

Posizione Economica	Risorse x nuove progres.	Costo per passaggio	Proposta nuove progres.	Importo corrispondente
D2	4.624,20	2.312,10	**2 passaggi da D2 a D3**	4.624,20
D3	1.126,26	1.126,26	**1 passaggio da D3 a D4**	1.126,26
Totale	5.750,46	Totale		**5.750,46**

Totale risorse da destinare all'integrazione del fondo progressioni orizzontali (in misura annua) € **11.313,30**

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale

FP-CGIL

COMUNE DI MONTERONI D'ARBIA
Provincia di Siena

Disciplina per l'attribuzione degli incarichi e dei compensi derivanti dalle "*specifiche responsabilità*" di cui alla lettera f) dell'art. 17 del C.C.N.L. del 1 aprile 1999 così come integrato e modificato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9 maggio 2006

Attribuzione dell'indennità per parametri responsabilità criteri / parametri.
Le indennità erogate con riferimento all'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999 partono dal principio di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvano a compiti di particolare rilevanza.

Occorre dare un significato concreto alla locuzione utilizzata dal contratto nazionale *"specifiche responsabilità"*. Tale locuzione non vuol dire automaticamente né obbligatoriamente responsabilità di procedimento, tanto più che lo svolgere le attività di responsabile di procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività di procedimento a partire dai casi in cui il dipendente è delegato alla adozione di provvedimenti ovvero nel caso si veda assegnata tale incombenza ai sensi della L. 241/1990 e s.m.i.

Non vi è una forma di compenso che obbligatoriamente remunera lo svolgimento dell'attività di responsabile del procedimento, anche nell'ipotesi dell'attribuzione di competenze con rilevanza esterna. Né tanto meno la loro effettuazione può essere subordinata all'erogazione di indennità.

I CCNL nello specifico prevedono la possibilità di erogare l'indennità per "specifiche responsabilità" con un compenso di misura fino ad Euro 2.500,00 che può essere corrisposto al personale appartenente alle categorie B - C - D.

Tali indennità sono indirizzate ai soggetti che svolgono mansioni non propriamente ascrivibili alla categoria, ma comunque non riconoscibili come superiori poiché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del T.U. Pubblico Impiego (D.Lgs. 165/2011).

Al fine di determinare la griglia dei parametri oggettivi per l'attribuzione delle specifiche responsabilità si specificano di seguito le condizioni utili ed i relativi punteggi:

Requisiti		Condizioni	Punteggi
A	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (interni e/o esterni)		da 0 a 4
B	Complessità tecnica-amministrativa: responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi		da 0 a 3
C	Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi: responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna, con esclusione della firma finale. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.) Nota . La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	2
		Procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	3
		Discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) attività prevalentemente diversa e non definibile	4
D	AUTONOMIA. Tale criterio esprime il livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività si supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente	Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	4
		Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	3
		Il soggetto svolge incarichi che comportano uno scarso livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile del settore organizzativo di riferimento	2

Punteggio massimo attribuibile 15 punti.
Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio inferiore a 5 punti, esclusa la Responsabilità per il coordinamento dei gruppi di lavoro del settore Tecnico-Manutentivo.

Il Segretario Comunale, sentita l'Amministrazione, definisce annualmente il budget sulla base delle disponibilità economiche del Fondo, da confermare in sede di contrattazione decentrata.
Annualmente entro il mese di dicembre i Responsabili di Area elaborano e presentano in Conferenza dei servizi una proposta contenente l'elenco dei compiti che comportano delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f), provvedendo contemporaneamente a formulare per ciascuna responsabilità individuata, una proposta di valutazione con il relativo punteggio da assegnare, applicando uniformemente i criteri di cui sopra.

Il Segretario Comunale, previo confronto in conferenza dei responsabili e sulla base del budget annuale presunto, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità.
Per l'attribuzione *pro capite* del compenso dovrà essere determinato il valore unitario di ciascun punto sulla base dell'importo annualmente destinato a finanziare l'indennità in parola e, quindi, determinata la somma spettante a ciascun dipendente sulla base del punteggio assegnato all'incarico.
Sulla base della decisione del Segretario Comunale, ciascun Responsabile provvede, entro il 15 di gennaio, alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.
Gli incarichi di responsabilità sono conferiti a tempo determinato con cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative previa verifica della permanenza dei presupposti per l'assegnazione. In sede di prima applicazione del presente regolamento, nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita la durata inferiore all'anno e la decorrenza successiva al mese di gennaio.

L'indennità di specifiche responsabilità, trattata in sede di contrattazione decentrata quanto ai criteri di quantificazione e distribuzione, è conseguente alla responsabilità come definita ed accertata a cura del responsabile di area in favore del personale assegnato di categoria B - C - D ed esercitata effettivamente dal dipendente.
Le indennità vengono erogate annualmente in un'unica soluzione e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio, intendendosi come mese intero quello in cui vi sia stata la prestazione di almeno 15 giorni-lavoro.
Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto di lavoro.

Allo stesso dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e non può essere cumulata con altre indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 salva l'ipotesi in cui gli stessi maturino in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Pertanto, ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.

SCHEDA DI VALUTAZIONE per l'attribuzione degli incarichi e dei compensi derivanti dalle "*specifiche responsabilità*" di cui alla lettera f) dell'art. 17 del C.C.N.L. del 1.4.99 così come integrato e modificato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9 maggio 2006

Area _____

Dipendente : _____ Cat. _____ / pos. econ. _____

Requisiti		Condizioni	Punteggi	Valutazione
A	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (interni ed esterni)		da 0 a 4	
B	Complessità tecnica-amministrativa: responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi		da 0 a 3	
C	Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi: responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna, con esclusione della firma finale. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.) Nota . La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	2	
		Procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	3	
		Discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) attività prevalentemente diversa e non definibile	4	
D	AUTONOMIA. Tale criterio esprime il livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività si supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente	Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	4	
		Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	3	
		Il soggetto svolge incarichi che comportano uno scarso livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile del settore organizzativo di riferimento	2	

Monteroni d'Arbia, _____

Il Responsabile di Area

_____