

# ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL COMUNE DI MONTEMIGNAIO

ANNO 2009

In data tredici novembre duemilanove alle ore 10,15 presso la sede municipale del Comune di Montemignai sono presenti:

per la delegazione trattante di parte pubblica:

IL SINDACO QUALE RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

per la delegazione trattante di parte sindacale

- sig. Spigliantini Arnaldo – CISL
- sig. Ivo Bencini – Rappresentante Sindacale Unitario (RSU)

## **art. 1. Finalità del presente accordo**

Scopo del presente accordo è quello di introdurre una disciplina per l'utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività tale da ridurre il notevole divario tra il personale dipendente del comune di Montemignai e quello di altri enti con i quali gestisce in forma associata i servizi e nello stesso tempo semplificare le procedure.

## **art. 2. Modifiche precedenti accordi.**

L'articolo 15 del contratto collettivo decentrato sottoscritto il 13.04.2005 è sostituito dal seguente:

### **“art. 15. Criteri generali di utilizzo delle risorse decentrate.**

Il fondo produttività viene determinato annualmente con determinazione dell'ufficio personale, sulla base della vigente normativa ed in particolare da quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004 e ss. mm. ed ii. nonché sulla base degli indirizzi della Giunta comunale in merito allo stanziamento di eventuali risorse aggiuntive.

Si richiamano i principi in materia di compensi per la produttività riportati nei contratti nazionali collettivi e ribaditi da ultimo dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.07.2009, in base al quale l'erogazione del compenso deve essere effettuata sulla base dell'effettivo apporto individuale del dipendente ai progetti e/o ai programmi, valutati dal responsabile.

Nella ripartizione delle somme l'ufficio personale provvede ad assegnare le risorse necessarie per remunerare le progressioni orizzontali, le indennità di comparto e le indennità previste dal presente atto. Le somme che residuano sono ripartite tra il personale dei vari servizi nella misura determinata dal comma 1 dell'articolo 16.

L'amministrazione potrà stanziare, in aggiunta agli importi di cui al precedente comma, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, somme aggiuntive per eventuali specifici progetti/piani di lavoro, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. del 1.4.1999.

La somma stanziata per lavoro straordinario è determinata annualmente sulla base di quanto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999 e ss. mm. ed ii. . Tale somma sarà impiegata sulla base delle richieste avanzate dai vari responsabili tenendo conto delle priorità evidenziate all'interno di ogni singolo servizio e con il coordinamento dell'ufficio Personale. Qualora sorgano problematiche nell'utilizzo da parte dei vari responsabili deciderà il Segretario Comunale sulla base delle esigenze prioritarie dei servizi.

Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del D. Lgs. n. 368 del 2001, partecipa alle risorse in oggetto solo se in possesso di una anzianità di servizio continuativa maturata presso l'Ente di almeno 6 mesi; allo stesso spettano comunque le indennità previste in funzione dello specifico inquadramento e funzioni svolte.

Le eventuali somme non utilizzate nell'esercizio finanziario costituiscono economie e sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.”

L'oggetto dell'articolo ed i commi da 1 a 9 dell'art. 16 del contratto collettivo decentrato sottoscritto il 13.04.2005 **“Criteri per l'erogazione del premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali”** sono sostituiti dai seguenti:

**“art. 16. Criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate finalizzate al miglioramento della produttività e dei servizi di cui all'art. 17, lettera a) e art. 15, comma 5.**

La parte residuale del fondo di cui al terzo comma dell'art. 15 è ripartita tra il personale in parti uguali ed assegnata alle aree di attività in rapporto alle unità di personale presenti in ciascuna area. Il responsabile apicale di area procede alla valutazione del lavoratore in relazione all'apporto individuale sulla base dell'attività di servizio svolta e dei risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e ai programmi di produttività.

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda e/o dal risultato conseguito nella realizzazione di progetti/piani di lavoro ed in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..).

La valutazione individuale, finalizzata alla erogazione del premio incentivante, dovrà interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con esclusione di un periodo convenzionale pari a sei mesi, ove previsto il periodo di prova.

Qualora non siano previsti specifici progetti/piani di lavoro il dipendente avrà diritto a percepire i compensi per la propria quota determinata ai sensi del primo comma sulla base del sistema di valutazione individuale previsto nell'ente.

In attesa di introdurre un diverso sistema di valutazione il responsabile apicale farà riferimento alle schede individuali sotto riportate.

Non sarà in ogni caso erogato il premio qualora nelle schede di valutazione individuale venga attribuito un punteggio inferiore al 50%.

L'erogazione del premio individuale sarà effettuata entro i primi due mesi dell'anno successivo sulla base dei risultati riportati nelle schede individuali o dei risultati effettivamente conseguiti per gli eventuali specifici progetti e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. del 1.4.1999 come modificato dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004, salvo quanto previsto all'art. 129 per gli specifici progetti o piani di lavoro.

La corresponsione delle altre risorse decentrate avverrà come segue:

- a) emolumenti fissi in ragione di 1/12;
- b) indennità variabili – il mese successivo alla maturazione.

L'articolo 17 del contratto collettivo decentrato sottoscritto il 13.04.2005 è sostituito dal seguente.

**“art. 17. Indennità**

Le indennità da corrispondere al personale dipendente sono le seguenti:

a) una indennità di euro 300,00 per la dipendente inquadrata in categoria B, comandata alla Comunità Montana del Casentino, per compensare, come indicato dalla Responsabile della gestione associata del servizio sociale, le particolari responsabilità svolte nell'ambito di tale gestione;

b) una indennità di euro 500,00 per i dipendenti inquadrati nella categoria C, per compensare specifiche responsabilità (responsabilità di procedimento o altre responsabilità previste dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi);

c) una indennità di euro 700,00 per i dipendenti inquadrati nella categoria D, non incaricati delle funzioni proprie di posizioni organizzativa per specifiche responsabilità (responsabilità di procedimento o altre responsabilità previste dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi);

d) l'indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 C.C.N.L. del 14.9.2000 nella misura di euro 1,00 giornalieri per l'effettivo maneggio; detta indennità spetta all'incaricato della mansione di “econofo comunale ed agli altri agenti contabili specificamente individuati;

e) l'indennità di turno per il personale interessato secondo i criteri concordati nell'ambito della Comunità Montana del Casentino da parte di tutti i Comuni interessati alla gestione associata, nelle modalità previste dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 confermato dall'art. 45 comma 1 del CCNL 22.01.2004;

f) è istituita per il servizio di stato civile, per il personale esterno e per l'agente di polizia municipale l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000 confermata dall'art. 45 comma 1 del CCNL 22.01.2004, da articolare in relazione alle diverse esigenze dei servizi; a tal fine si specifica che per lo stato civile l'articolazione non dovrà comportare una spesa superiore ad euro 909,04, mentre per il personale esterno e per l'agente di polizia municipale non dovrà superare complessivamente l'importo di €1.550,00;

g) è riconosciuta l'indennità di rischio prevista dagli art. 37 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e art. 41 del CCNL del 22.01.2004, nella misura stabilita dalla vigente normativa, attualmente in euro 30,00 mensili, per le seguenti figure professionali in quanto esposte in via continuativa a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- "operaio professionale plurifunzionale"
- "operatore socio assistenziale assegnato al centro disabili."

L'articolo 19 del contratto collettivo decentrato sottoscritto il 13.04.2005 è sostituito dal seguente.

**“art. 19. Criteri di erogazione delle risorse decentrate per specifici progetti/piani di lavoro finalizzati.**

Nell'ambito del budget assegnato, i responsabili di area, tenendo conto degli obiettivi e dei programmi dell'Amministrazione approvati in sede di bilancio e delle eventuali successive modificazioni ed integrazioni, predisporranno specifici progetti o piani di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi, o innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza e l'efficacia. I singoli progetti saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.

Le risorse aggiuntive assegnate al Responsabile dovranno essere destinate per le finalità espressamente previste dall'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999

I progetti/piani di lavoro saranno impostati in modo tale da tenere conto sia dell'impegno oggettivo di ciascun dipendente che delle finalità da raggiungere.

I progetti saranno monitorati nel corso dell'anno da parte del responsabile, in relazione alle varie esigenze dei servizi e, qualora dalle verifiche effettuate risulti che i progetti o i piani di lavoro non sono in linea con i risultati attesi, il responsabile di area avrà cura di promuovere le azioni opportune e necessarie per perseguire analoghe finalità.

Il Responsabile di area presenterà una o più relazioni in ordine alla realizzazione dei progetti e o piani di lavoro nella quale sarà specificato il livello di risultato conseguito dal progetto e l'apporto di ogni singolo dipendente. Nella stessa dovranno essere riportate le eventuali motivazioni nel caso di impossibilità a conseguire integralmente l'obiettivo assegnato per motivi non dipendenti dalla volontà del personale interessato. Nella relazione, tenuto conto delle variabili predette, sarà quindi espresso un giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo, cui correlare l'erogazione della produttività prevista per cui al completo raggiungimento sarà erogato il 100% ed al parziale raggiungimento sarà erogato un importo proporzionale al risultato aggiuntivo conseguito.

La relazione del Responsabile di area sarà trasmessa con immediatezza al nucleo di valutazione e ai dipendenti interessati. Questi ultimi avranno sette giorni per formulare eventuali proprie osservazioni da trasmettere sia al Responsabile apicale che al nucleo di valutazione il quale nei sette giorni successivi verificherà il livello di conseguimento degli obiettivi tenendo conto delle osservazioni pervenute. L'assenza di osservazioni da parte del Nucleo costituisce conferma in ordine al conseguimento del risultato valutato dal Responsabile apicale rispetto all'obiettivo prefissato ed equivale a certificazione.

Il Nucleo di valutazione, nella valutazione dei risultati, ha facoltà di acquisire l'opinione del Sindaco e/o dei singoli Assessori.

Il Responsabile dell'area prenderà visione della verifica effettuata dal Nucleo e provvederà alla erogazione entro i successivi sette giorni motivando l'eventuale decisione adottata in difformità rispetto alla verifica certificata dal nucleo di valutazione.

Per i progetti o piani di lavoro che sono completamente realizzati nel corso dell'anno la procedura di verifica dei risultati dovrà essere avviata entro trenta giorni dalla loro conclusione al fine di addivenire alla loro liquidazione entro i successivi 30 giorni. Per gli altri progetti e o piani di lavoro,

invece, dovranno essere erogati in corso d'anno acconti nella misura non superiore ai risultati aggiuntivi conseguiti ed effettivamente confermati dal nucleo di valutazione sulla base delle procedure suddette.

Qualora non siano predisposti specifici progetti o piani di lavoro finalizzati la erogazione delle risorse destinate a ciascun dipendente sarà erogata sulla base dei risultati conseguiti con i punteggi derivanti dalle schede di valutazione di cui all'art. 16.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento il Responsabile apicale in occasione della presentazione della relazione finale sulla attività svolta per i servizi di propria competenza presenterà una relazione riepilogativa dei risultati conseguiti con i vari progetti e o piani di lavoro, se previsti, seguendo le procedure sopradescritte anche per la erogazione del saldo finale, nonché le schede di valutazione del personale.

Per il personale comandato presso altri enti o alle gestioni associate, la liquidazione è effettuata dal Comune di Montemignaiò sulla base del budget determinato dallo stesso sulla base di quanto previsto dal presente contratto previa valutazione del Dirigente/Responsabile del servizio ove il dipendente è impiegato.

### **art. 3. Progressioni orizzontali**

Si prevede l'avvio del procedimento per due progressioni orizzontali nell'ambito della categoria B1 da posizione economica B6 a posizione economica B7 dalla data del primo gennaio 2009.

Si prevede l'avvio del procedimento per una progressioni orizzontali nell'ambito della categoria D1 da posizione economica D4 a posizione economica D5 dalla data del primo gennaio 2010.

Si prevede, inoltre, di valutare a partire dal prossimo accordo l'avvio del procedimento per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria D1 da posizione economica D2 a posizione economica D3 dalla data del primo marzo 2010.

Per le modalità si richiama la disciplina di cui all'art. 16 del Contratto decentrato del 27.09.2000 con la precisazione che nella determinazione del punteggio non dovrà tenersi conto dei titoli che sono già stati oggetto di valutazione in precedenti progressioni. Inoltre, a parziale modifica, la valutazione sarà effettuata dietro istruttoria dell'ufficio personale, anziché dalla specifica commissione.

### **art. 4. Rinvio**

Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia ai Contratti decentrati del 27.9.2000, del 13.04.2005 e del Contratto del 29.12.2007 per le parti compatibili con il presente atto, oltre che alle norme dei contratti nazionali e delle leggi e disposizioni vigenti in materia

### **Note a verbale**

- Le parti si impegnano ad introdurre un nuovo un sistema di valutazione che preveda una stretta correlazione tra la progressione orizzontale e le risultanze della valutazione conseguita nell'ambito dell'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi con le risorse di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 1.4.1999 e ss. mm. ed ii e comunque ad adeguare il presente contratto alle norme introdotte dalla riforma della Pubblica Amministrazione in corso di pubblicazione, disapplicando pertanto tutte le parti che risultano in contrasto con la stessa. L'Amministrazione chiede un impegno specifico per ciò che riguarda un maggiore coordinamento tra le parti in riferimento alla sempre più consolidata gestione associata di alcuni uffici tra i Comuni di Montemignaiò e di Castel San Niccolò.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

f.to

f.to

f.to

Per la delegazione trattante di parte sindacale