



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

### ACCORDO DECENTRATO CIRCA LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2008

Il giorno 18/02/2009, alle ore 12,00 = presso il Palazzo Comunale situato in via Montalese 472 si procede alla firma del presente Accordo 2008 tra il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, come ridefinita dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 3/10/2005, Dott. Vincenzo Zuccaro, Segretario Generale del Comune a ciò autorizzato con deliberazione della Giunta Comunale n. 218 del 20.12.2005.

E

la Delegazione sindacale trattante, ovvero:

- Membro della R.S.U., Sig. Sandro Quaranta;
- Membro della R.S.U., Sig. Stefano Trinca;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Paola Varocchi;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Graziella Schievenin;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L. sig.ra Silvia Salvatici;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L., Sig. Giancarlo Morini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Giancarlo Carboncini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L. Sig. Carlo D'Amelio.
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L. Sig. Andrea Capponi.

### **ACCORDO 2008**

#### **Posizioni organizzative.**

Per l'esercizio 2008 la risorsa per il conferimento degli incarichi relativi all'Area delle posizioni organizzative è pari a € **34.807,05=**, comprensiva della risorsa da destinare alla retribuzione di risultato ( € 4.540,05 ). Tale risorsa viene integrata con € **1.200,00=** da destinare alla funzione di coordinamento della squadra di protezione civile .

Per il conferimento degli incarichi in argomento vengono considerati i fattori di cui all'art.81 del vigente Regolamento di Organizzazione.

#### **Progressioni economiche.**

Le parti stabiliscono di " scorrere " la graduatoria di merito sottoscritta dal Collegio dei Dirigenti in data 14 Marzo 2008 e relativa all'assegnazione della progressione economica orizzontale dal 30/04/2007, consentendo l'attribuzione di una progressione a tutti i dipendenti utilmente collocati ; precisano, comunque , che detta progressione economica debba avere decorrenza a far data dal 1° gennaio 2008 . La risorsa necessaria per lo scorrimento della graduatoria in argomento è determinata in € **3.082,50=**. Il fondo da destinare al finanziamento delle " progressioni economiche" per l'anno 2008 è pari ad € **222.251,51=** comprensivo della risorsa sopra precisata destinata allo scorrimento della graduatoria.



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

### Valorizzazione Alta Professionalità:

Per l'esercizio 2008 la risorsa destinata alla retribuzione di posizione relativa all'incarico di " Alta Professionalità " di cui all'art.10 del CCNL 22/01/2004, è pari ad € 5.347,56=. La retribuzione di risultato viene corrisposta nella misura del 15,00% pari ad € 802,13=, previa valutazione del Dirigente d'Area sulla base dei risultati certificati dal Nucleo di Valutazione, secondo l'ordinamento vigente. L'incarico è riservato al Funzionario Responsabile del Servizio Personale.

### Terzo turno componenti Polizia Municipale.

La risorsa per l'effettuazione del terzo turno dei componenti della Polizia Municipale relativa al 2008 è pari a € 37.500,00=. Si richiama, per quanto concerne le modalità di effettuazione del turno e la misura unitaria dell'indennità, la specifica intesa firmata tra le parti in data 24/5/2002, con la precisazione che l'indennità ivi prevista viene applicata in misura doppia limitatamente al terzo turno prestato tra la notte del 31 Dicembre ed il primo giorno dell'anno.

### Specifiche responsabilità.

Il riconoscimento formale di " specifiche responsabilità" da parte dei Dirigenti , attraverso la nomina a responsabile di Servizio, di Unità Operativa di 1° Livello, di Unità Operativa Elementare, di procedimento complesso oppure - per il servizio di protezione civile - i dipendenti ( n.2 ) con mansione di coordinamento della squadra, i responsabili di funzioni metodo Augustus ( n.7 ) ed i dipendenti con mansione di "operatore della squadra" ( n.6 ), dovrà rispondere ai seguenti criteri identificativi:

- 1) Adeguatezza del titolo di studio ai compiti richiesti.
- 2) Anzianità nel servizio tramite giudizio comparativo.
- 3) Qualifica professionale rivestita.

**PUNTO 1):** Ai soggetti formalmente incaricati con atto dirigenziale della titolarità delle Unità Operative Elementari o di " Responsabile di procedimento complesso ", verranno corrisposti i compensi di seguito indicati per l'anno 2008. Le particolari responsabilità si esplicitano in:

- 1) attribuzione di funzioni di coadiuvamento o temporanea sostituzione dei Responsabili della struttura di livello superiore;
- 2) coordinamento di personale subordinato;
- 3) particolare complessità procedurale e/o operativa affrontata, fino alla redazione e/o all'adozione di provvedimenti o endoprovvvedimenti facenti parte dei procedimenti affidati;
- 4) particolare complessità relazionale in considerazione della tipologia di utenza servita;
- 5) multidisciplinarietà dei compiti affidati.

Il valore economico legato a ciascuno dei criteri sopra evidenziati è pari ad € 250,00=.

Per la valutazione dell'indennità da retribuire si tiene conto della complessità delle funzioni che derivano dalla nomina; in ogni caso il contenuto minimo della particolare responsabilità deve comprendere almeno tre dei cinque fattori sopra individuati,

Il valore economico da riconoscere ai titolari delle nomine di cui sopra è pari:

- alla somma annua di € 2.000,00= per i Responsabili di Servizio , di Unità Operative di 1° Livello e per i Responsabili di Unità di Progetto;
- alla somma annua massima di € 1.250,00= per i Responsabile di unità operative elementari ;
- alla somma massima di € 1.000,00= per i Responsabili di procedimenti complessi oggettivamente e formalmente rilevabili;



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

### PUNTO 2:

Per la squadra di Protezione Civile, la risorsa da destinare alla remunerazione dei compiti specifici formalmente assegnati, risulta essere pari alle seguenti somme:

- alla somma annua pari ad € **1.200,00=** cadauno ai 2 coordinatori della squadra di Protezione Civile;
- alla somma annua pari ad € **500,00=** cadauno ai 7 Responsabili di funzioni metodo Augustus;
- alla somma annua pari ad € **350,00=** cadauno ai 6 Operatori di squadra.

**PUNTO 3:** Al personale investito formalmente (entro il mese di gennaio di ogni anno o, se successiva, entro la data di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione) di specifiche responsabilità enunciate dall'articolo 36, secondo comma, del CCNL 22/1/2004 spetta un compenso annuo pari a **300,00 €** (non cumulabile con gli altri compensi previsti dal precedente punto 1 ). L'investitura deve essere effettuata dai Responsabili di Servizio o di Unità sulla base della struttura organizzativa vigente e deve essere rinnovata annualmente.

La corresponsione dell'indennità in argomento servirà per compensare le specifiche responsabilità in conseguenza a quanto disposto nei punti 2 e 1. L'eventuale corresponsione dell'indennità ad un dipendente che lavora a tempo parziale sarà effettuata in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata.

Per quanto attiene la partecipazione alla squadra di Protezione Civile di personale incaricato di posizione organizzativa, viene fatto diretto riferimento a quanto stabilito per la stessa figura ( Pag.1 della presente ipotesi di accordo ); ne consegue pertanto, che la relativa parte della risorsa complessiva viene diminuita dell'importo di € 1.200,00=.

Il compenso annuo spettante sarà erogato contestualmente alle retribuzioni del mese di Gennaio 2009, previo accertamento dell'effettuazione dei compiti assegnati da parte del Collegio dei Dirigenti.

La risorsa complessiva da mettere a disposizione per quanto in argomento è pari a **€ 61.300,00=** ( cioè € 62.500,00 - € 1.200,00 )

### Turno, reperibilità, indennità di Cassa, Indennità varie.....

La risorsa necessaria per compensare gli istituti contrattuali in questione è pari a **€ 44.000,00=**. Gli interventi di reperibilità dovuti ad urgenze per viabilità e alla salvaguardia del territorio comunale sono effettuati dalle Aziende pubbliche affidatarie dei servizi ; viene istituita la reperibilità in relazione alle esigenze di protezione civile secondo le regole di attivazione e monitoraggio di cui alla pianificazione comunale; viene precisato che, per tale finalità, resterà reperibile un dipendente al giorno, per 18 ore giornaliere e per 365 giorni all'anno. L'indennità spettante, per l'anno 2008 avrà decorrenza a far data dal 1° Gennaio 2008.

L'indennità da erogare ai dipendenti " addetti al servizio di cassa ", la cui entità annua veniva stabilita in riferimento all'accordo decentrato dell'anno 95, le indennità spettanti vengono rideterminate nelle seguenti misure :

- ❑ Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 5.164,56= e fino ad € 25.822,84= spetta un compenso **giornaliero pari ad € 0,52=**.
- ❑ Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 25.822,84= e fino ad € 51.645,69= spetta un compenso **giornaliero pari ad € 0,88=**.
- ❑ Ai dipendenti addetti ai servizi di cassa per un importo superiore ad € 51.645,69= spetta un compenso **giornaliero pari ad € 1,45**.



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

Tra le giornate individuate dall'art.35.8 del vigente CCDI 1998 – 2001 , sottoscritto in data 22/12/2000, la cui prestazione lavorativa fornita viene considerata " disagiata " , è aggiunta anche la giornata di Ferragosto, anch'essa indennizzabile con la risorsa individuale pari ad € 50,00 .

### **Incentivi e spese per la progettazione.**

La risorsa necessaria per compensare l'istituto contrattuale in questione è pari a € **100.500,00=**. Si richiama, in materia, il Regolamento comunale di attuazione dell'articolo 18 della L.109/1994 (ora D.Lgs. n. 163/06 ) circa gli incentivi e le spese per la progettazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale 281/2000 e successive modifiche ed integrazioni. Tale risorsa non può avere alcun altro tipo di destinazione e nel caso in cui (o per la parte in cui) la medesima non venga distribuita per il fine specificato dovrà essere portata ad economia di bilancio.

### **Incentivi di produttività per Messi Notificatori.**

Ai sensi dell'articolo 54 del CCNL del 14/9/2000 verranno erogati ai Messi notificatori degli incentivi di produttività tramite uso delle risorse derivanti da una quota parte (25%) del rimborso spese incamerato dall'Ente per le notifiche di atti compiute a favore dell'Amministrazione Finanziaria.

La risorsa necessaria per compensare l'istituto contrattuale in questione è pari a € **1.033,00**.

### **Indennità di comparto.**

La risorsa necessaria per compensare l'istituto contrattuale in questione è pari a € **49.500,00=**. Si richiama la specifica disciplina contrattuale in materia.

### **Indennità ex VIII q.f. non titolari di P.O.**

La risorsa necessaria per compensare l'istituto contrattuale in questione è pari a € **3.098,76=**. Si richiama la specifica disciplina contrattuale in materia.

### **Indennità Educatore Asilo Nido.**

La risorsa necessaria per compensare l'istituto contrattuale in questione è pari a € **961,00=**. Si richiama la specifica disciplina contrattuale in materia.

### **Produttività individuale e collettiva.**

La risorsa necessaria per premiare la produttività individuale e collettiva è pari a € **125.231,99=**. L'erogazione dei premi avverrà contestualmente alle retribuzioni del mese di Aprile 2009 ; il procedimento per l'attribuzione degli incentivi in argomento è quello di seguito rubricato come " Processo di attribuzione dei premi legati alla produttività " .

I dipendenti a tempo determinato hanno diritto a partecipare alla distribuzione del fondo per la produttività individuale e collettiva nel caso in cui abbiano prestato servizio presso il Comune di Montemurlo per almeno sei mesi (180 giorni) nell'esercizio 2008.

Le parti del presente accordo che vanno a modificare e/o integrare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 22/12/2000 dovranno essere inserite nel testo dello stesso contestualmente con la prima rivisitazione del CCDI menzionato da operarsi con le procedure previste dalla Contrattazione Nazionale in materia.

Per quanto non previsto dalla presente ipotesi di accordo si rimanda integralmente a quanto disciplinato all'interno del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo firmato in data 22/12/2000 ed alla disciplina normativa e contrattuale (nazionale) attualmente vigente in materia.



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

### PROCESSO DI ATTRIBUZIONE DEI PREMI LEGATI ALLA PRODUTTIVITA':

La risorsa finanziaria destinata per il 2008 alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane, pari ad € **125.231,99**= viene suddivisa in due parti, di cui:

- A) € **90.231,99**= in riferimento agli obiettivi di sviluppo già individuati nel PEG e ritenuti strategici per l'Amministrazione Comunale;
- B) € **35.000,00**= destinata a compensare la seconda parte del " progetto qualità " approvato con deliberazione n. 129/GC del 27/08/2007.

Le eventuali economie nella distribuzione delle risorse di cui al presente contratto decentrato con le sole eccezioni del fondo destinato alla incentivazione alla progettazione , ai messi notificatori nonché alle trattenute effettuate ai sensi dell'art.71, co.1, del D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 che costituiscono economie di Bilancio , andranno ad incrementare il fondo destinato alla produttività generale di cui alla precedente lettera A).

### **PESO DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

L'Amministrazione, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione individua per ciascun Servizio Comunale un obiettivo di miglioramento ritenuto prioritario, informando, tramite i Dirigenti tutto il personale del servizio stesso.

La risorsa da destinare ai singoli obiettivi strategici sarà finanziata come segue:

- 1) Per il 75% in base alla consistenza numerica di ogni servizio ( importi base moltiplicati per il numero dei dipendenti di ciascun servizio );
- 2) Per il 25% in base al "peso" dell'obiettivo strategico. Tale "peso" sarà individuato dal Collegio dei Dirigenti sulla base della delibera di approvazione del PEG.

I criteri per valutare il peso di ciascun Obiettivo, sono:

- 25% : Coerenza con gli obiettivi di governo.
- 25% : Miglioramento dei rapporti con l'utenza.
- 25% : Miglioramento dei rapporti tra gli Uffici.
- 25% : Necessità di formazione di base mirata all'addestramento.

Il Dirigente avrà il compito di monitorare le azioni previste per il raggiungimento dell'obiettivo strategico predisponendo una relazione trimestrale da trasmettere al Collegio dei Dirigenti che ne valuterà lo stato di avanzamento e proporrà le eventuali modifiche da apportare allo stesso, senza variane la " consistenza economica". Il Dirigente informerà di tali variazioni il personale interessato.

La risorsa così assegnata andrà ad essere ripartita, in rapporto all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo strategico, certificato dall'Ufficio Controllo di Gestione nonché all'effettiva presenza in servizio, tenendo conto delle eccezioni di Legge.

- A) 50% in parti uguali tra tutti i dipendenti del Servizio interessato che abbiano raggiunto nella scheda individuale almeno il valore "Sufficiente" tenendo conto della effettiva partecipazione temporale ; dal numero dei giorni di assenza per malattia dell'anno 2008 vengono depennati i primi dieci giorni di ogni evento riferito al periodo 25/06/2008 – 31/12/2008 che costituiranno elementi di decurtazione del premio incentivante in applicazione del 1° comma dell'art.71 del D.L. n.112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008. Si precisa inoltre, che ai sensi del 5° comma , in sede di determinazione dei giorni di effettiva presenza in servizio, vengono considerate come " presenze" le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art.4, comma 1 , della legge 8 marzo 2000, n.53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104.



## COMUNE DI MONTEMURLO (Provincia di Prato)

- B) 50% in rapporto alla valutazione della scheda personale rilasciata da ciascun Dirigente, sempre che il valore minimo raggiunto sia "Sufficiente", tenendo conto della effettiva presenza in servizio, tenendo conto delle precisazioni elencate nel precedente punto A).
- C) Le economie determinate dal computo delle assenze, con l'eccezione delle assenze per malattia soggette a decurtazione retributiva ai sensi dell'art.71, co.1, D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008, vengono ripartite tra i componenti del Servizio di appartenenza se l'obiettivo strategico è stato raggiunto.

Tale valutazione dovrà osservare i seguenti criteri:

Estremamente positivo	25%
Positivo	22,50%
Sufficiente	15%
Negativo	10%

Relativamente a :

Qualità della prestazione individuale	p. max	25
Risultati conseguiti	p. max	25
Impegno individuale	p. max	25
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale	p. max	25

La valutazione finale dovrà essere riparametrata tra le varie categorie economiche mantenendo il rapporto economico esistente tra i corrispondenti valori economici iniziali di ogni categoria.

### **DISTRIBUZIONE DELLA RISORSA LEGATA AL PROGETTO QUALITÀ' ANNO 2008**

La distribuzione della risorsa pari ad € 35.000,00= destinata a compensare la seconda parte del " progetto qualità " approvato con deliberazione n. 129/GC del 27/08/2007, avverrà tenendo conto delle seguenti precisazioni:

- 1) La distribuzione della risorsa avverrà previa certificazione del raggiungimento dell'obiettivo da parte del responsabile del progetto, il Dirigente dell' A.O. " Qualità Amministrativa";
- 2) Al " gruppo lavoro" opportunamente individuato con atto dirigenziale tra le professionalità presenti nell'Ente, sarà destinata, in aggiunta al compenso spettante alla generalità dei dipendenti, la somma pari ad € 1.800,00= da ripartire tra gli interessati tenendo conto dell'apporto individuale di ciascuno in termini di tempo, qualità del lavoro svolto, autonomia operativa, risultati raggiunti: ciò a giudizio del Dirigente Responsabile del progetto qualità.
- 3) La risorsa residuale pari ad € 33.200,00= sarà ripartita con gli stessi criteri di cui alla procedura già evidenziata, fra i dipendenti in servizio coinvolti nel progetto in argomento.
- 4) Qualora l'obiettivo finale non fosse raggiunto per motivi non imputabili al personale dipendente, la risorsa complessiva dovrà comunque essere erogata al personale dipendente coinvolto nel progetto utilizzando gli stessi criteri di distribuzione di cui al precedente punto 3.
- 5) La valutazione dell'apporto professionale di ciascun dipendente viene rilevata per il "progetto qualità" contestualmente alla valutazione effettuata dal Dirigente in sede di ripartizione della risorsa destinata agli altri progetti di " sviluppo " di cui ai paragrafi precedenti.

### **La Delegazione trattante di parte pubblica:**

IL PRESIDENTE  
( Dott. Vincenzo Zuccaro )



**COMUNE DI MONTEMURLO**  
(Provincia di Prato)

**La Delegazione sindacale trattante:**

SANDRO QUARANTA \_\_\_\_\_ ANDREA CAPPONI \_\_\_\_\_

PAOLA VAROCCHI \_\_\_\_\_ STEFANO TRINCA \_\_\_\_\_

GRAZIELLA SCHIEVENIN \_\_\_\_\_ GIANCARLO MORINI \_\_\_\_\_

GIANCARLO CARBONCINI \_\_\_\_\_ SILVIA SALVATICI \_\_\_\_\_

CARLO D'AMELIO \_\_\_\_\_