CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2016 - DESTINAZIONE FONDO PER LE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2016 – BOZZA PREINTESA

§ 1. <u>Disciplina della valorizzazione della performance individuale</u> (art. 8, commi 2 e 3 del regolamento di organizzazione in materia di programmazione e valutazione della performance).

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base della vigente metodologia permanente di valutazione la quale soddisfa:

· il principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività dei dipendenti sia riconosciuto solo al raggiungimento di un punteggio minimo di adeguatezza della prestazione pari a 54 in sede di valutazione individuale (art. 5 del sistema permanente di valutazione vigente nell'ente);

· il principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati e dall'altro della qualità del lavoro svolto (comportamenti organizzativi).

2. La quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale è distribuita tra i dipendenti ammessi alla ripartizione, a seguito della valutazione della perfomance individuale, sulla base di un criterio proporzionale. Individuata in sede di contrattazione la somma delle risorse destinate nell'anno di riferimento alla produttività individuale, la medesima si suddivide per il punteggio massimo complessivamente conseguibile dai dipendenti sulla base del sistema di valutazione, al fine di definire il valore unitario di ogni punto conseguito in sede di valutazione (ad es. risorse assegnate alla produttività individuale € 5.829,24 - numero dipendenti 15 – punteggio massimo conseguibile da ciascun dipendente 120 –- punteggio massimo conseguibile complessivamente dai dipendenti = 1800 (15 dipendenti x 120) - valore unitario di ogni punto conseguito in sede di valutazione = € 3,24 (€ 5.829,24 /1800). Il valore unitario viene moltiplicato per il punteggio conseguito effettivamente al termine del ciclo della valutazione, per la definizione della quota di produttività individuale.

Le economie risultanti dalla assegnazione proporzionale, generate dalle risorse non assegnate (dovute alla differenza tra il massimo punteggio conseguibile da ciascun dipendente e il punteggio effettivamente conseguito) vengono ulteriormente ripartite, sulla base del criterio dello scorrimento della graduatoria e assegnazione ulteriore delle stesse nella misura massima dell'50% di quanto riconosciuto in applicazione del metodo proporzionale.

3. Il raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza (54) in sede di valutazione costituisce requisito di accesso agli incentivi di cui al presente articolo ai sensi dell'art. 5 richiamato. Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza determina la mancata corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time percepiscono un incentivo per la performance individuale decurtato nella misura del 5% per ogni riduzione percentuale del rapporto di lavoro full time fino al 25% (a titolo esemplificativo, i dipendenti a part-time al 75% e al 83% sono destinatari di un incentivo di produttività ridotto del 5% e quindi pari al 95% del trattamento che spetterebbe come dipendenti full-time sulla base della valutazione individuale). Le decurtazioni di cui al presente comma costituiscono economie ai sensi del comma 2 del presente articolo.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina costituisce definizione dei criteri di ripartizione della produttività individuale.

§ 2. <u>Fattispecie di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999.</u>

Particolari responsabilità

I valori riportati nella tabella "Prospetto di ripartizione" di cui appresso, sono già commisurati alla tipologia (full-time o part-time) del rapporto di lavoro, sulla base degli incarichi conferiti con appositi atti, in relazione alle seguenti misure annue per ciascuna indennità:

Vice responsabile del servizio	€ 2.000,00
Responsabile di ufficio	€ 1.500,00
Responsabile di procedimento/i	€ 1.250,00
Coordinamento operai	€ 1.200,00

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile del servizio (o del Sindaco o della Giunta Comunale) di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Vice Responsabile del Servizio: trattasi di funzione specificamente prevista dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (art. 22). Viene affidata dal Sindaco a dipendenti individuati come Responsabili degli Uffici ai sensi dell'art. 24, comma 3, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Responsabile dell'Ufficio: trattasi di funzione attribuibile ai sensi dell'art. 24 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Responsabile di procedimento/i: Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità.

Coordinamento Operai: Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (squadra operai impiegata esternamente).

§ 3. Altre fattispecie – Art- 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999.

Indennità di disagio

L'indennità di disagio vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori, per ragioni inerenti a scelte organizzative dell'ente, che possano determinare disagio e difficoltà nell'organizzazione e svolgimento del lavoro. La quantificazione viene determinata sulla base dei criteri offerti dall'ARAN, secondo cui poiché *"il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio"* (parere 1563 del 28.10.2013).

Queste le fattispecie di disagio presenti nell'Ente:

- L'indennità per funzioni plurime del dipendente Cat. B3 posizione economica B6 dell'Area Tecnica riguarda lo svolgimento delle mansioni disomogenee di elettricista e autista scuolabus, quale fattispecie di disagio. La quantificazione è pari al massimo di € 30,00 (periodo di riferimento: gennaio/giugno - settembre/dicembre).

- Il pronto intervento riconosciuto alla squadra operai è quantificato in € 20,00 a chiamata, oltre allo straordinario necessario per lo svolgimento dell'attività. La fattispecie è introdotta in conformità ai CCDI che si sono susseguiti nel tempo, con la previsione della fattispecie della pronta disponibilità tra le attività particolarmente disagiate.

- L'indennità per funzioni svolte da medesimo dipendente e riferibili a aree e Responsabili dei Servizi differenti. È l'indennità riconosciuta alla dipendente Cat. C1 che con l'attivazione del nuovo servizio della Centrale Unica di Committenza si trova contestualmente alle dipendenze dell'Area Amministrativa e dell'Area Tecnica (PEG 2016). Dal 01.12.2016 la dipendente è altresì assegnata con funzione di collaborazione all'Ufficio Commercio presso l'Area Tecnica. L'indennità, quantificata in € 30,00 mensili, vale a remunerare il disagio derivante dall'organizzazione del lavoro per centri di responsabilità differenti.

Indennità di rischio

Le prestazioni di lavoro, per le quali viene riconosciuta **l'indennità di rischio**, sono, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, e precisamente, quelle afferenti al personale addetto alle manutenzioni (squadra operai e coordinatore) quali, in particolare, utilizzo di attrezzature meccaniche e manuali (rischi di lesioni), esecuzione della prestazione in luoghi di lavoro esposti a rischi indiretti legati al transito di veicoli, alla presenza di impianti elettrici, esposizione a rischi di natura batteriologica e chimica (svuotamento cestini rifiuti posti pubblici). L'indennità di rischio è corrisposta per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Indennità maneggio valori.
In applicazione della disciplina prevista dall'art. 36 C.C.N.L. 14 settembre 2000 l'indennità di maneggio valori viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, vale a dire la liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo maneggio valori.

Le figure interessate sono le seguenti:
Economo **€ 1,55**
Altre figure **€ 0,77** (maneggio buoni pasto, buoni mensa scolastica, sanzioni CDS e diritti servizi demografici).

Reperibilità
Il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.2000 è previsto presso l'ufficio servizi amministrativi e demografici con riferimento ai servizi di Stato Civile. I dipendenti addetti all'ufficio coprono il fabbisogno di reperibilità nelle giornate di sabato pomeriggio, domenica e festivi, entro e alle condizioni di cui al citato art. 23.

Indennità festiva
L'indennità festiva è direttamente disciplinata dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000 e viene erogata al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale.

Si prende atto, infine, della previsione nel bilancio 2016 degli incentivi di progettazione per l'ammontare di € 4.500,00 (comprensivi di contributi e IRAP).

§.5 FONDO 2016 – RIPARTIZIONE

Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi di quanto disposto dagli articoli 31 e seguenti del CCNL 22.01.2004 e decurtato ai sensi di legge ammonta per l'anno 2016 ad € 57.694,38, di cui:

€ 45.484,95 per risorse "stabili" di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004
€ 4.237,61 per risorse "variabili" di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004
€ 7.971,82 per remunerazione delle prestazioni straordinarie

Le risorse negoziabili per l'anno 2015 ammontano, detratte le somme destinate agli istituti delle progressioni economiche orizzontali e all'indennità di comparto, alle seguenti:

€ 22.756,58 per risorse "stabili"
€ 4.237,61 per risorse "variabili"
€ 26.994,19 (Totale risorse negoziabili)

Prospetto di ripartizione:

Totale risorse negoziabili (stabili e variabili)		**€ 26.994,19**
Indennità varie (art. 17, co. 2, lett. d) CCNL 1999		
Indennità di rischio (art. 41 CCNL 2004) € 30,00 mensili x 11 mensilità x 5 operai)	€ 1.650,00	
Maneggio valori (n. 5 dipendenti)	€ 1.100,00	
Pronto intervento operai	€ 500,00	
Disagio	€ 390,00	
Reperibilità stato civile (n. 2 dipendenti - giorni pre festivi e festivi)	€ 1.200,00	
Indennità festiva	€ 600,00	
Totale indennità		**€ 5.440,00**
Particolari responsabilità (art. 17, co,2, lett. f) CCNL 1999)		
Coordinamento operai (n. 1 dipendente)	€ 1.200,00	
Area Amministrativa (n. 4 dipendenti)	€ 5.624,95	
Area Economico-finanziaria (n. 2 dipendenti)	€ 3.500,00	
Area Tecnica, Urbanistica e Manutentiva (n. 2 dipendenti)	€ 3.500,00	
Area Vigilanza (n. 1 dipendente x 6 mesi)	€ 1.000,00	
Totale particolari responsabilità		**€ 14.824,95**
Totale complessivo indennità varie		€ 20.264,95
Disponibilità residua		€ 6.729,24

Gli istituti di cui sopra sono finanziati totalmente con risorse stabili.

La disponibilità residua pari ad **€ 6.729,24** viene assegnata per la valorizzazione della performance individuale e collettiva (progetti approvati dalla conferenza dei Responsabili in data 18.11.2016 con verbale n. 12), secondo la seguente ripartizione:

Descrizione Progetto	Quantificazione progetto
Allestimento di alcune utenze idriche comunali e aggiornamento parziale della toponomastica stradale.	€ 900,00

In sede di valutazione, si verificherà se gli obiettivi sono stati raggiunti totalmente o in parte, o se non sono stati affatto raggiunti. Nel caso in cui in base al giudizio dell'organo di valutazione interna (conferenza dei responsabili), il livello di raggiungimento dell'obiettivo è da configurarsi come medio, il dipendente avrà diritto al 50% della somma teoricamente erogabile.

Somme destinate alla valorizzazione della performance individuale € 5.829,24.

La somma di **€ 6.729,24, destinata alla valorizzazione della performance,** è costituita da risorse variabili (per una misura pari ad € 4.237,61) e da risorse stabili per € 2.491,63. La produttività individuale è contraddistinta dall'assegnazione a ciascun singolo dipendente dell'ente di specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento della qualità quantità dei servizi. Le risorse variabili sono imputate integralmente alla produttività- performance individuale.