

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLA PARTE RESIDUALE  
DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2011**

In data 17.05.2012 si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica (DTPP) e la Delegazione trattante di parte sindacale DTSP per l'accordo relativo alla produttività 2011 tenuto conto delle direttive della Giunta del 16/11/2011.

Si dà atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 122 del 24/11/2011 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma dell'accordo sopra citato.

Sono presenti:

- l'Amministrazione Comunale rappresentata dal Segretario Generale (dott.ssa Laura Mancini) con il supporto tecnico della Responsabile Ufficio di staff "Sviluppo organizzativo e controllo strategico (Roberta Cecchi);
- le OO.SS.: CGIL, CISL, UIL;
- la RSU del Comune di Jesi;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

**1.1. Compensi per "particolari responsabilità" (art. 7 del CCNL 09.05.2006).**

Per tale indennità le parti stabiliscono, salvo quanto precisato di seguito, di confermare per il 2011 gli importi dei compensi, di cui all'accordo preesistente (v. allegato "A"), previa validazione in ordine al numero dei dipendenti da parte del dirigente. Inoltre i dipendenti che hanno ottenuto l'incarico di responsabile di UOC/Staff/Progetto/UOS nell'anno 2011 avranno diritto, con decorrenza dalla data del decreto dirigenziale di incarico, a percepire la somma dei due importi calcolati in dodicesimi.

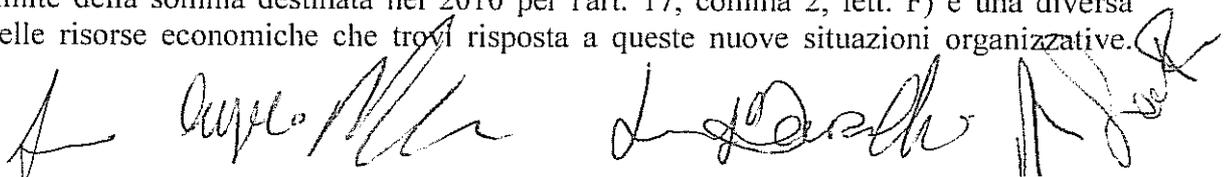
Per il 2011 l'importo dell'indennità, correlata all'incarico di responsabile di UOC/Staff/Progetto, sarà pari a:

- 1.200,00 € annui da calcolare in dodicesimi per le strutture di fascia "bassa";
- 1.560,00 € annui da calcolare in dodicesimi per le strutture di fascia "media"
- 1.920,00 € annui da calcolare in dodicesimi per le strutture di fascia "alta"

I dipendenti che hanno ottenuto l'incarico di responsabile di UOS avranno diritto, con decorrenza dalla data del decreto dirigenziale di incarico, a percepire la somma degli eventuali due importi calcolati in dodicesimi. Gli importi corrispondono al 40% di quelli relativi alle tre fasce di cui sopra.

Si fa presente che ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari/specifiche responsabilità. Nel caso in cui vi siano responsabilità su più uffici si può prevedere una indennità più elevata commisurata alla valenza delle funzioni svolte, ma fino al massimo previsto dal contratto decentrato integrativo.

Le parti si impegnano ad affrontare la problematica della ripartizione delle responsabilità riconducibili all'art. 17, lett. F) che a causa delle carenze di personale e delle dismissioni di attività modificano di fatto nell'organizzazione del lavoro i livelli di responsabilità con i seguenti criteri di massima: il limite della somma destinata nel 2010 per l'art. 17, comma 2, lett. F) e una diversa ripartizione delle risorse economiche che trovi risposta a queste nuove situazioni organizzative.



Tutto ciò deve avvenire secondo quanto previsto nell'appendice allegata al presente accordo.

## **.2. Compensi per "specifiche responsabilità" (art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)**

Le parti concordano, per questo compenso, un importo pari a € 300,00 per ciascun profilo contrattuale previsto dal CCNL. Tale importo spetterà a quei dipendenti che non sono già destinatari delle indennità di particolari responsabilità (art. 7 CCNL 09.05.2006) per UOC/Staff/Progetto/UOS, etc.

## **.3. Produttività generale**

Le parti ritengono di mantenere invariato l'accordo dell'anno precedente, in considerazione del fatto che la delibera di PEG/PDO sia stata perfezionata solo in data 21/09/2011.

Si sottolinea che sulla base dei CCNL la produttività dei dipendenti o il risultato delle posizioni organizzative sono dovute se le loro prestazioni abbiano apportato quel miglioramento qualitativo dei servizi circa il livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/PDO e del comportamento organizzativo attesi e definiti nei parametri della scheda di valutazione. Nella valutazione del personale dipendente il dirigente deve tenere conto oltre che delle schede di valutazione anche del raggiungimento degli obiettivi.

Tale premio compete non in forma generalizzata, poichè non rappresenta un salario dovuto. In attesa di riprendere il sistema di valutazione integrato dei dipendenti, anche sulla base dei criteri generali approvati da Consiglio Comunale per la modifica del regolamento degli uffici e dei servizi nonchè delle modifiche apportate dal D.lgs 141/2011 le parti confermano per l'anno 2011 i seguenti criteri generali per la valorizzazione della responsabilità e del merito dei dipendenti in un'ottica di forte propensione alla premialità. A tale proposito sono previsti i seguenti criteri:

1. stabilire un budget di risorse per ciascun Servizio da calcolare in base ai dipendenti assegnati senza riferimento alla categoria di inquadramento individuale;
2. utilizzare per la valutazione dei dipendenti, con esclusione degli incaricati di posizione organizzativa, le schede di valutazione che sono allegate al presente C.C.D.I.;
3. esprimere la valutazione dei dipendenti in trentesimi e con le seguenti modalità:
  - senza raggruppamenti dei punteggi in fasce;
  - con la riduzione del compenso individuale per valutazioni inferiori a 30/30;
  - con una soglia di punteggio sufficiente pari a 18/30, al di sotto della quale non sarà attribuito alcun compenso;
4. distribuire la sommatoria dei residui della valutazione individuale (differenza tra 30/30 e N/30) ai dipendenti assegnati al Servizio che hanno ottenuto una valutazione di almeno 18/30 ed in proporzione alla stessa;
5. per le modalità di comunicazione della valutazione individuale si rinvia all'art. 15 del vigente CCDI 2000.

Le parti concordano inoltre le seguenti condizioni:

- per coloro che nell'anno 2011 hanno percepito compensi riferiti a progetti, ICI, Merloni, sponsorizzazioni, convenzioni, compensi legali, contributi art. 2, comma 11, legge 244/07 dell'ufficio Anagrafe (diritto cittadini dell'Unione a soggiornare nel territorio degli Stati membri), compensi Istat anche in ordine al censimento, POR Marche e leggi speciali, la produttività generale di cui al precedente punto 3 verrà erogata fino alla concorrenza di € 2.500,00;
- ai sensi dell'art. 47 del CCNL 14.09.2000, le parti concordano che la quota di produttività spettante ai dipendenti in posizione di distacco sindacale sia equivalente a quella corrispondente alla valutazione media dei dipendenti del Servizio di provenienza;

corrispondente alla valutazione media dei dipendenti del Servizio di provenienza;

- il presente compenso sarà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato che hanno sottoscritto un contratto di lavoro per almeno tre mesi svolti nell'anno 2011;
- il Dirigente dell'ufficio di staff sviluppo organizzativo e controllo strategico, avvalendosi della omonima struttura tecnica di supporto, ai sensi di quanto previsto dal vigente contratto integrativo decentrato, si farà garante della gestione uniforme del sistema di valutazione dei dipendenti da parte di tutti i dirigenti nell'ambito della Conferenza di Direzione.

#### **.4. Piano di miglioramento servizio scuolabus**

Si prevede, per gli autisti scuolabus che partecipano al piano relativo all'orario flessibile e di efficientamento del servizio, l'attribuzione di importi economici che erano già a disposizione del servizio nell'anno 2010 .

#### **.5. Leggi speciali - Reinternalizzazione dell'attività relativa alla gestione amministrativa della fiera di san Settimio**

Per tale attività si prevede di applicare quanto previsto in ordine alle leggi speciali di cui all'art. 31, c. 3, del CCNL 22.01.2004 per compensare i dipendenti con una somma pari al 10% del maggior introito percepito dall'Amministrazione.

La ripartizione del compenso di cui sopra avverrà con le modalità già concordate per gli incentivi a fronte di servizi in convenzione e sponsorizzazioni.

#### **.6 Compenso per spese notifica Messi notificatori**

Le parti concordano, per questo compenso, l'applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000, così come stabilito con deliberazione della Giunta n. 216/2006 come integrata dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 25/05/10.

#### **.7 Piano di miglioramento per ampliamento servizio asili nido**

Le parti concordano l'applicazione di quanto previsto con delibera di Giunta n. 215/1999 che risulta ancora economicamente conveniente per l'Amministrazione.

Per l'Amministrazione: Segretario Generale (Laura Mancini) .....

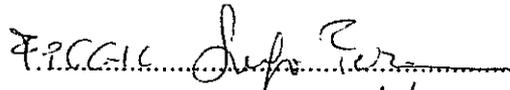
Per le OO.SS.: *F. C. C. I. L.* ..... *Pino P. 06*

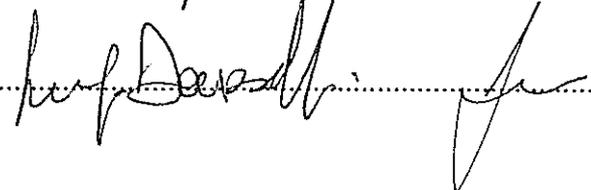
Per la RSU: *Luigi M. de P. 06* .....

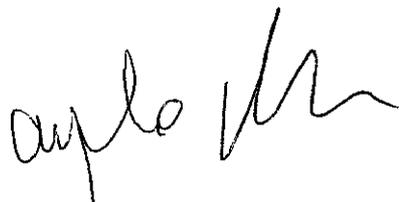
Tabella per "maggiori responsabilità" di cui all'art. 7 del CCNL 9.5.2006

Categorie/posizioni giuridiche di accesso	Attività di caposquadra/ coordinamento/ referente nido	Unità che risponde ad altra unità di categoria non immediatamente superiore o al dirigente	Unità responsabile dei procedimenti che precedentemente era responsabile di UOS/ UOC in base alla precedente organizzazione dell'Ente
B3	Importo di €. 413,17	-----	-----
B3 - C	Importo di € 258,23	Importo di € 258,23	-----
D1	-----	Importo di € 619,74	Importo di € 361,51
D3	-----	-----	Importo di € 516,45

Per l'Amministrazione: Segretario Generale (dott.ssa Laura Mancini)  .....

Per le OO.SS.:  .....

Per la RSU:  .....





# COMUNE DI JESI

P.zza Indipendenza, 1 60035 Jesi (AN) - www.comune.jesi.an.it  
Tel. 07315381 - Fax 0731538328 - C.F. e P.I. 00135880425

## SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D" ANNO 2011

SERVIZIO: «SERVIZIO»

COGNOME E NOME: «COGNOME\_E\_NOME»

CATEGORIA: «CATEGORIA»

Elementi di valutazione	giudizio	punti
capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna ed interna	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
capacità di recepire i cambiamenti e proporre idee innovative	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

PROPOSTA DEL RESPONSABILE UOC/STAFF

IL DIRIGENTE



# COMUNE DI JESI

P.zza Indipendenza, 1 60035 Jesi (AN) - www.comune.jesi.an.it  
Tel. 07315381 - Fax 0731538328 - C.F. e P.I. 00135880425

## SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "B" ANNO 2011

SERVIZIO: «SERVIZIO»

COGNOME E NOME: «COGNOME\_E\_NOME»

CATEGORIA: «CATEGORIA»

Elementi di valutazione	giudizio	punti
abilità e precisione nello svolgimento del lavoro	insufficiente	0
	sufficiente	6
	buono	8
	eccellente	10
impegno, assiduità, capacità di adattamento nello svolgimento del lavoro	insufficiente	0
	sufficiente	3
	buono	4
	eccellente	5
capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	insufficiente	0
	sufficiente	6
	buono	8
	eccellente	10
capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	insufficiente	0
	sufficiente	3
	buono	4
	eccellente	5
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

PROPOSTA DEL RESPONSABILE UOC/STAFF

IL DIRIGENTE



# COMUNE DI JESI

P.zza Indipendenza, 1 60035 Jesi (AN) - www.comune.jesi.an.it  
Tel. 07315381 - Fax 0731538328 - C.F. e P.I. 00135880425

## SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C" ANNO 2011

SERVIZIO: «SERVIZIO»

COGNOME E NOME: «COGNOME\_E\_NOME»

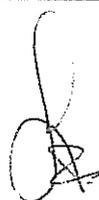
CATEGORIA: «CATEGORIA»

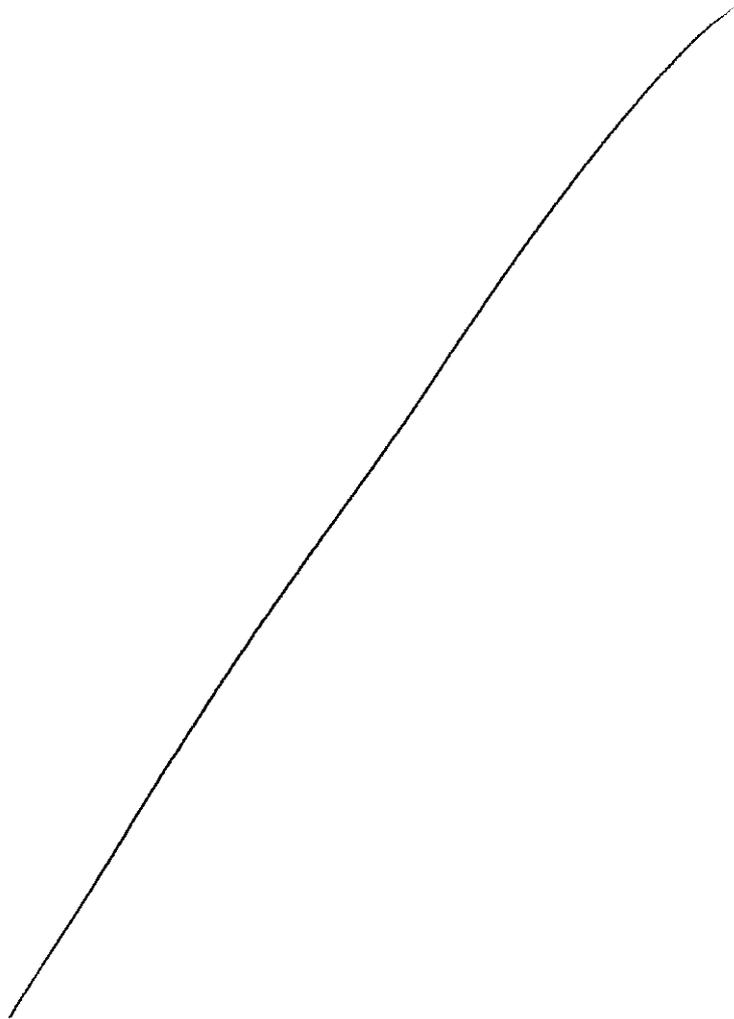
Elementi di valutazione	giudizio	punti
capacità di organizzare e gestire la propria attività anche dimostrando abilità e precisione nello svolgimento del lavoro	insufficiente	0
	sufficiente	6
	buono	8
	eccellente	10
impegno, assiduità, capacità di adattamento nello svolgimento del lavoro	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	6
	eccellente	8
capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	insufficiente	0
	sufficiente	4
	buono	5
	eccellente	6
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

PROPOSTA DEL RESPONSABILE UOC/STAFF

IL DIRIGENTE





**OGGETTO: Specificazione criteri per attribuzione specifiche responsabilità nell'ambito dell'ipotesi di accordo siglata il 24.11.2011**

Con deliberazione della G.C. n. 122 del 24.11.2011 il Presidente delle DTPP è stato autorizzato alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo della parte residuale del fondo per le risorse decentrate anno 2011 sulla base degli indirizzi stabiliti con direttiva della G.C. del 16.11.11 nr. 1263989.

Successivamente con deliberazione n. 61 del 03.05.2012, sulla base degli indirizzi sopraindicati, la Giunta Comunale ha provveduto ad una migliore specificazione dei criteri per l'attribuzione delle "specifiche responsabilità" contenuti nella direttiva sopra citata.

Tali criteri sono stati comunicati alle rappresentanze sindacali nell'incontro del 17.05.2012. Conseguentemente, in previsione del suddetto incontro con le rappresentanze sindacali, è stata sospesa l'erogazione delle somme dovute a tale titolo per l'anno 2011 come da ipotesi di accordo siglata il 24.11.2012, prevista per il corrente mese di maggio.

Tutto quanto ciò premesso, si stabilisce che i criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità sono quelli di seguito indicati:

- le particolari responsabilità sono conferite, a tempo determinato per un massimo di 12 mesi, a causa delle carenze di personale che modificano di fatto nell'organizzazione del lavoro i livelli di responsabilità. Resta inteso che l'Amministrazione si impegna a trovare la soluzione organizzativa definitiva all'interno del Piano delle assunzioni annuale dell'anno successivo e comunque non oltre un biennio. Tali responsabilità potranno essere assegnate all'interno della UOS di riferimento e, in sua assenza, della UOC di riferimento per un importo annuale pari a €. 258,23.
- l'erogazione di tali indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelle superiori in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.LGS. 165/2001. Vanno a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria e sono individuate con atto formale. In particolare la dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Cupolo M  
prof. Dazzoli

per p

M

Fiscal.

Rep E

