

UNIONE DEI COMUNI DEL CASENTINO
ACCORDO DECENTRATO 2012

L'anno 2013, il giorno _____ (__) del mese di maggio alle ore 13,00, in Ponte a Poppi, presso la sede di questa Unione dei Comuni, nella sala delle riunioni della Giunta, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale definiscono il presente accordo.

ACCORDO

Sulla quantificazione, per l'anno 2012, del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1. – Il fondo di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è quello risultante dall'allegato A al presente accordo.

Ai sensi dell'art. 5 del ccnl 2008-2009 gli importi di cui sopra sono destinati al fondo produttività da erogarsi secondo la metodologia introdotta con il ciril 2005 e confermata con il ciclo di gestione della performance approvato con deliberazione di giunta n. 129 del 23.12.2010.

Art. 2 – La parte sindacale prende atto che l'amministrazione per l'anno 2012 ha incrementato di €. 38.000 l'importo del fondo risorse decentrate facendo riferimento alle disposizioni in merito alle risorse aggiuntive di cui all'articolo 15 comma 5 CCNL, nonché dei criteri di ripartizione dell'importo di cui all'allegato B della deliberazione n. 131 del 28.12.2012 di costituzione del fondo risorse decentrate.

Art. 3. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, sono attribuite le indennità per specifiche responsabilità con le seguenti modalità:

- sono previste le seguenti quattro diverse fattispecie a cui corrispondono importi diversificati di indennità:

indennità particolari responsabilità	
fascia A	1.500.00
fascia B	1.000.00
fascia C	800.00
fascia D	500.00

Le fasce di cui sopra sono contraddistinte dalle seguenti caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia:

Fascia A:

Complessità incarichi in relazione al grado di responsabilità

Per Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi comportano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali,...). E' richiesto lo svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso alle decisioni, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di budget e la preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza.

Livello di autonomia

Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente, secondo gli indirizzi stabiliti dal dirigente e/o dal responsabile del servizio.

Fascia B:

Complessità incarichi in relazione al grado di responsabilità

Per Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi che comportano un rilievo esterno trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi comportano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'ente...)

Livello di autonomia

Medio livello di Autonomia. L'autonomia consiste nella responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a monte e secondo una prassi consolidata, secondo gli indirizzi e le indicazioni stabilite dal dirigente e/o dal responsabile del servizio.

Fascia C:

Complessità incarichi in relazione al grado di responsabilità

Per Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi ed eterogenei anche se ripetitivi che comportano un rilievo di norma interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza

Livello di autonomia

Si agisce in virtù di prassi consolidate. L'autonomia consiste nella responsabilità nello svolgimento di programmi operativi e secondo una prassi consolidata con periodici interventi del dirigente e/o del responsabile del servizio definire o ridefinire le procedure

Fascia D:

Complessità incarichi in relazione al grado di responsabilità

Per la gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.

Livello di autonomia

Limitato livello di autonomia operativa perché i procedimenti sono governati in misura prevalente dal Responsabile organizzativo di riferimento

L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

I relativi compensi sono erogati mensilmente ai dipendenti individuati a cadenza annuale con atto formale del dirigente, in base ai criteri definiti dal presente articolo. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Possono essere erogate anche per l'anno 2012 qualora il dirigente accerti e attesti formalmente lo svolgimento di incarichi riconducibili ai criteri che contraddistinguono le fasce soprariportate.

L'attribuzione dell'indennità comporta il riassorbimento dell'eventuali quote di produttività collettiva A godute dai singoli dipendenti interessati.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito in Legge 30/07/2010 n° 122 (divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010), l'indennità di cui al presente articolo può essere attribuita individualmente in misura maggiorata rispetto all'anno 2010 esclusivamente nei seguenti casi:

- a) prima attribuzione di un incarico di responsabilità;
- b) attribuzione di un incarico diverso dal precedente;
- c) conferma dell'incarico precedente, ma con aumento di funzioni e responsabilità.

In ogni altro caso, l'indennità riconosciuta non può, in alcun modo, essere superiore a quella percepita relativamente all'anno 2010.

Art. 4: la parte pubblica si impegna per l'anno 2013 alla predisposizione di specifici progetti inerenti anche l'attività 2012, con possibilità di ulteriori sviluppi biennali 2013/14, con cui compensare particolare impegno e coinvolgimento richiesto a singoli dipendenti per il raggiungimento di obiettivi programmati. Anche in questo caso si attua il riassorbimento dell'eventuali quote di produttività collettiva A godute dai singoli dipendenti interessati. Nel 2013 gli importi per compensare i suddetti progetti saranno comprensivi di eventuali economie realizzate nel 2012, garantendo continuità a quei programmi che, per la nascita del nuovo ente unione dei comuni, hanno avuto sviluppo pluriennali.

Art. 5 – La parte pubblica si impegna inoltre ad affrontare nel 2013 la questione inerente il personale attualmente part time per la trasformazione del rapporto di lavoro in full time e servizi svolti attualmente in convenzione; a tal fine ambedue le problematiche saranno oggetto di esame da parte della giunta dell'unione per trovare una giusta soluzione.

Art. 6 – Resta confermata ogni altra parte dei precedenti CIRL non espressamente abrogata o modificata con il presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE