

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLA PARTE RESIDUALE  
DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2012**

In data 18/12/2012 si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica (DTPP) e la Delegazione trattante di parte sindacale DTSPS per la sottoscrizione dell'accordo relativo alla produttività 2012 tenuto conto delle direttive della Giunta.

Sono presenti:

- l'Amministrazione Comunale rappresentata dal Segretario Generale (Roberto Capobianco) e dal dirigente del servizio finanziario (Gianluca Della Bella);
- 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. 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 2012 alcuni importi relativi ai compensi, di cui all'accordo preesistente che riguardano le categorie B con posizione giuridica di accesso "B3" e "C" (v. allegato "A"), previa validazione in ordine al numero dei dipendenti da parte dei dirigenti sovraordinati. Inoltre i dipendenti che hanno ottenuto l'incarico di responsabile di UOC/Staff/Progetto/UOS nell'anno 2012 avranno diritto, con decorrenza dalla data del decreto dirigenziale di incarico, a percepire l'importo calcolato in dodicesimi.

Per il 2012 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"

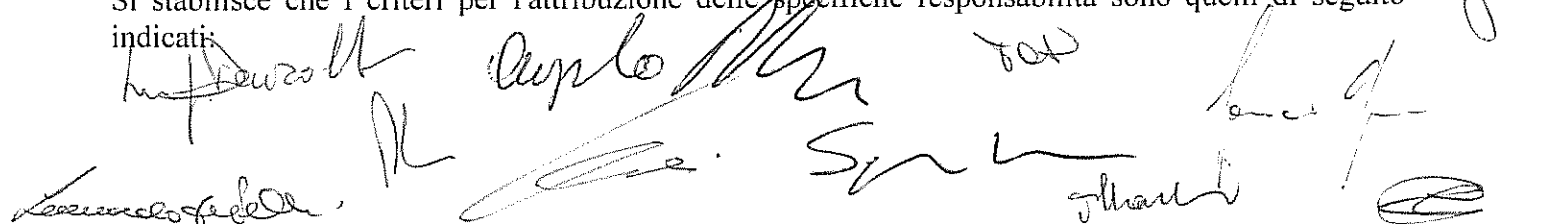
Gli importi relativi all'indennità di responsabile UOS corrispondono al 40% di quelli relativi alle tre fasce di cui sopra, di cui al decreto del direttore generale n°30 del 23/11/2011 ad oggetto: "Pesatura strutture organizzative interne ai servizi (UOC/Staff/Progetto) Anno 2011".

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.

**Determinazione dei criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità nell'ambito dell'accordo siglato in data 17/05/2012**

Con deliberazione n. 61 del 03.05.2012, la Giunta Comunale ha provveduto ad una migliore specificazione dei criteri per l'attribuzione delle "specifiche responsabilità" contenuti nella direttiva sopra citata.

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 contrattuale 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 alla categoria C 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.

## **.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 concordano di confermare i contenuti dell'accordo dell'anno precedente e 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 quali-quantitativo 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, sia delle schede di valutazione sia del raggiungimento degli obiettivi.

Tale premio compete non in forma generalizzata, poiché 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, nonché delle modifiche apportate dal D. lgs 141/2011 le parti confermano per l'anno 2012 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 come inserite nell'accordo del 17/05/2012;
3. esprimere la valutazione dei dipendenti in trentesimi e con le seguenti modalità:
  - stabilire una soglia minima di punteggio che è pari alla sufficienza cioè 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 effettuazione e di comunicazione della valutazione individuale si rinvia all'art. 15 del vigente CCDI 2000 quanto alle schede di valutazione di cui all'allegato "B" allegato.

Le parti concordano inoltre le seguenti condizioni:

- per coloro che nell'anno 2012 hanno percepito compensi riferiti a progetti, pianificazione, ex legge Merloni, sponsorizzazioni, convenzioni, compensi legali ed altri incentivi, 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;
- 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 2012.

#### **.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 – Completamento della 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**

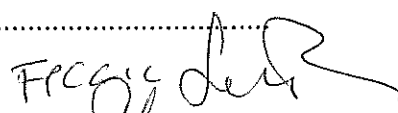
Le parti concordano l'applicazione di quanto previsto con delibera di Giunta n. 215/1999 che risulta ancora economicamente conveniente per l'Amministrazione.

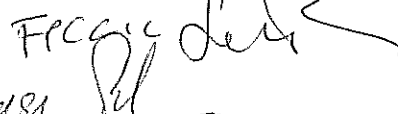
#### **.8. Maneggio valori**

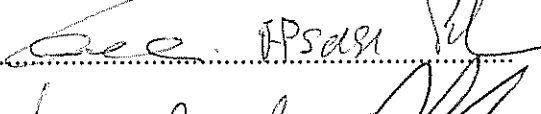
Le parti concordano di confermare l'accordo sottoscritto in data 14.06.2012 in ordine al maneggio valori.

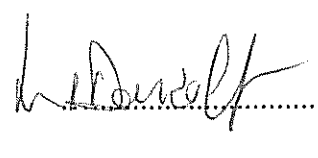

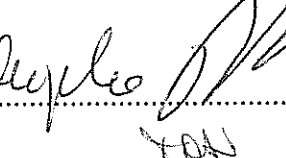


#### **.9. Sponsorizzazioni e Convenzioni - ICI**





Le parti concordano di confermare gli accordi, rispettivamente, per Sponsorizzazioni e Convenzioni siglato in data 30.12.2012 e per l'incentivo ICI siglato in data 30.12.2012.

Per l'Amministrazione: Segretario Generale (Roberto Capobianco) ..... 

Dirigente Servizio Finanziario (Gianluca Della Bella) ..... 

Per le OO.SS.: *UILFPL - P.A. CIRIO* ..... *Sec. IPSAS* 

Per la RSU: *W. D. Wolf*  *Antonio*  *Luca*  *TON*  *D. M.* 

*Antonio*  *...*  *...*  *...* 

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

Categorie/posizioni giuridiche di accesso	Attività di caposquadra/ coordinamento/ referente nido
B3	Importo di € 413,17
B3 - C	Importo di € 258,23

Per l'Amministrazione: Segretario Generale Roberto Capobianco .....

Dirigente Servizio Finanziario (Gianluca Della Bella) .....

Per le OO.SS.: *FBCCA PL F.F.C.C.C.C. Longo E. MUILFPL* .....

Per la RSU: *Roberto Capobianco* .....

*Tab*

*Phaul*

*De*

	<h2>COMUNE DI JESI</h2> <p>P.zza Indipendenza, 1 60035 Jesi (AN) - www.comune.jesi.an.it Tel. 07315381 – Fax 0731538328 – C.F. e P.I. 00135880425</p>
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D"</b> <b>ANNO 2012</b>	

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	3
	buono	5
	eccellente	6
capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo	insufficiente	0
	sufficiente	3
	buono	5
	eccellente	6
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

*Claypell*

*tot*

*per*

*[Handwritten signatures]*

IL DIRIGENTE

*[Handwritten signatures]*



# 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 2012

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>		

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

## SCHEMA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C" ANNO 2012

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>		

IL DIRIGENTE

