

# Contratto decentrato integrativo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione del fondo 2015

Premesso:

che con determinazione n. 1344 del 9 novembre 2016 sono state quantificate definitivamente le risorse rimesse alla contrattazione decentrata per l'anno 2015, calcolate al netto dei trattamenti economici accessori già erogati nel corso del 2015 ed in relazione alle risorse esistenti sul fondo risorse decentrate 2015.

che le predette risorse ammontano complessivamente ad € 449.049,78 a cui si aggiungono € 1.600 di risorse vincolate alle alte professionalità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 32 comma 7 CCNL 22 gennaio 2004

Vista la preintesa sottoscritta in data 23 novembre 2016, preso atto del parere favorevole dell'organo di revisione contabile;

In data 7 dicembre 2016 la parte pubblica e la parte sindacale, come in calce individuate, stipulano definitivamente il contratto decentrato integrativo avente ad oggetto i criteri per la ripartizione e destinazione del fondo 2015.

## 1. Maneggio valori

- 1 In attuazione dell'articolo 17 comma 2 lettera d) e dell'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000, al personale che in base ad una attestazione formale del dirigente è effettivamente addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

RAPPORTO ANNUO	INDENNITA' GIORNALIERA
Tra €. 2.000,00 e €. 72.000,00	€. 0,52
Da €. 72.000,00 a €. 144.000,00	€. 0,80
Da €. 144.000,00 a €. 288.000,00	€. 1,10
Superiore a €. 288.000,00	€. 1,55

- 2 L' indennità di cui al comma 1 compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente articolo e conseguentemente non spetta per le giornate di assenza dal servizio, qualsiasi ne sia la causa e non spetta per le giornate in cui il dipendente è addetto, anche temporaneamente, a servizi che non comportano il maneggio di valori di cassa.
- 3 I dipendenti e le giornate di effettiva assegnazione ai servizi di cui al comma 1 saranno individuati dal dirigente o suo delegato con apposito atto gestionale.
- 4 Gli importi annui di cassa sono desumibili per l'economato dallo specifico giornale di cassa come risultante da formale attestazione del dirigente dei servizi finanziari, negli altri casi come risultante dalla delibera di Giunta che approva i conti di gestione degli agenti contabili comunali interni.

*Carlo...*

*Quinto...*

*h*

*Sam...*

*...*

*...*

*...*

*...*

*...*

- 5 L'indennità di cui al comma 1 può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel caso in cui le causali giustificative siano fra loro oggettivamente diversificate

## **2. Compensi per "particolari responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999 come introdotto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)**

L'indennità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) è fissata per l'anno 2015 nella misura massima prevista dalla contrattazione nazionale pari ad € 300, fatte salve le clausole di salvaguardia finalizzate a garantire adeguati livelli di produttività.

L'indennità di cui sopra viene attribuita al personale dipendente che risulta:

1. Essere formalmente incaricato come Ufficiale di stato civile o Ufficiale di Anagrafe
2. Essere formalmente incaricato come Ufficiale Elettorale
3. Essere addetto all'URP con formale assegnazione agli sportelli di Front Office, implicanti rapporti diretti e continuativi con il pubblico
4. Essere addetto al servizio "Sviluppo Tecnologico / CED" purché il dirigente o suo delegato attesti che il dipendente ha svolto, anche in parte, attività riconducibili alla figura dell'Archivista Informatico;
5. Essere addetto al servizio "Protocollo e Archivio" purché il dirigente o suo delegato attesti che il dipendente ha svolto, anche in parte, attività riconducibili alla figura dell'Archivista Informatico;

La liquidazione potrà essere effettuata solo successivamente all'acquisizione delle dichiarazioni e attestazioni dei dirigenti competenti, o loro delegati, in ordine alla sussistenza in capo ai soggetti individuati nell'anno 2015 delle condizioni sopra indicate.

L'indennità spetta in proporzione al periodo di effettiva assegnazione alle responsabilità di cui sopra.

Le indennità per le situazioni di cui sopra non possono essere cumulate fra loro.

Si conferma che l'indennità potrà essere liquidata solo a quei dipendenti che non sono già destinatari delle indennità *Specifiche responsabilità connesse a particolari ruoli assunti nell'assetto organizzativo dell'ente* relativamente al personale di categoria D.

## **3. Compensi per "specifiche responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006).**

L'indennità di cui all'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999 è attribuita nei casi di seguito specificati:

1. al personale di categoria D che nel corso dell'anno di riferimento è stato formalmente incaricato della responsabilità di "Ufficio" quale unità organizzativa di terzo livello.
2. al personale di Categoria D che nel corso dell'anno di riferimento è stato formalmente incaricato della responsabilità di "Sezione" quale unità organizzativa di quarto livello,

eventualmente istituite nei casi e nei limiti previsti nell'ordinamento interno dell'ente.

L'indennità di cui al precedente n. 1 (personale di categoria D con responsabilità di unità organizzative di terzo livello [Capo Ufficio]) spetta nella misura di seguito specificata:

- 1.200,00 € annui per gli Uffici di fascia "bassa" (minore complessità);
- 1.560,00 € annui per gli Uffici di fascia "media" (media complessità);
- 1.920,00 € annui per gli Uffici di fascia "alta" (maggiore complessità).

A tal fine si fa riferimento le pesature già considerate in relazione all'anno 2014.

L'indennità di cui al precedente n. 2 (personale di categoria D con responsabilità di unità organizzative di quarto livello [Capo Sezione]) è fissata per l'anno 2015 nella misura di € 1000 annui.

L'assunzione delle responsabilità di cui ai precedenti n. 1 e 2 deve risultare da specifici atti con i quali i dirigenti o loro delegati hanno formalizzato l'attribuzione dell'incarico di responsabilità;

L'indennità spetta in proporzione ai periodi di effettivo esercizio della responsabilità.

L'indennità di cui all'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999 spetta anche al personale di categoria B, B3G e C nei seguenti casi:

- Referente Asilo Nido di categoria C, € 800,00 per anno scolastico (10 mesi) da rapportare al periodo di durata dell'incarico;
- Coordinatori di più unità di personale, Capisquadra, responsabili di Unità Operativa o di altra unità organizzativa nell'assetto micro organizzativo: € 400,00 per le categorie B e B3G
- Coordinatori di più unità di personale, Capisquadra, responsabili di Unità Operativa o altra unità organizzativa nell'assetto micro organizzativo € 800,00 per le categorie C; tale indennità viene anche riconosciuta ai dipendenti dell'ente di categoria C addetti all'ufficio del Giudice di Pace a cui il giudice di pace coordinatore ha formalmente assegnato l'incarico di coordinamento (referente) del personale di cancelleria;

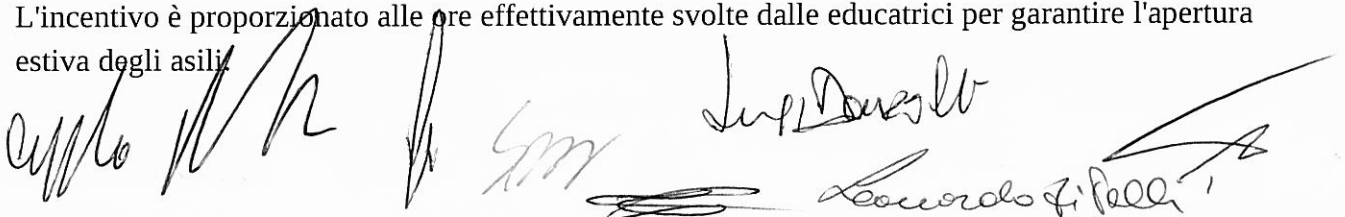
I ruoli o gli incarichi di cui sopra debbono risultare da atti formali del dirigente o suo delegato.

L'indennità spetta in proporzione ai periodi di effettivo esercizio della responsabilità.

#### **4. Piano di miglioramento per ampliamento servizio asili nido (Articolo 31 comma 5 CCNL 14 settembre 2000)**

Nell'ambito delle azioni di miglioramento dei servizi previsti dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 ed in attuazione di quanto previsto dall'articolo 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 (attività ulteriori rispetto a quelle previste nel calendario scolastico), le parti concordano di incentivare il personale educativo che ha partecipato al progetto di apertura estiva degli asili nido per il mese di luglio 2015.

L'incentivo è proporzionato alle ore effettivamente svolte dalle educatrici per garantire l'apertura estiva degli asili.

*Carlo Sant*  


L'ammontare dell'incentivo è fissato in € 204,19 per 30 ore di partecipazione al progetto di apertura estiva degli asili nido; lo stesso è comunque da riproporzionare alle ore effettivamente svolte.

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

Nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, le parti intendono incentivare il personale dipendente che ha contribuito all'attuazione del particolare modello organizzativo del servizio di trasporto scolastico e disabili, basato sull'orario spezzato, finalizzato a consentire il trasporto degli alunni e dei disabili coerentemente con gli orari di ingresso ed uscita dalle scuole e dai centri diurni.

A tale progetto, in continuità con gli importi già stanziati negli anni pregressi, viene destinata la somma di € 800, che sarà distribuita fra i dipendenti partecipanti al citato modello orario in proporzione ai servizi svolti in orario spezzato.

Tale compenso sarà riproporzionato in relazione ai servizi svolti precedentemente al trasferimento del servizio a Jesiservizi s.r.l. avvenuto il 1 settembre 2015.

### **6. Compenso per spese notifica Messi notificatori (Articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000)**

Le parti riconoscono che ai messi notificatori è destinata una quota delle risorse del fondo 2015 che non può essere superiore al 50% dei rimborsi spese per gli atti notificati per conto dell'amministrazione finanziaria nel 2015 e comunque fino ad un massimo di € 600.

Le risorse di cui sopra sono ripartite fra i messi notificatori in rapporto alle notifiche concretamente effettuate a favore dell'amministrazione finanziaria da ciascun dipendente.

### **6 bis Compenso per il personale che nell'ambito di specifiche convenzioni ha svolto nel 2015 attività lavorativa per l'erogazione di servizi a favore di terzi.**

Il comune di Jesi ha avuto operative nel corso del 2015 una pluralità di convenzioni per l'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi.

Le parti riconoscono che l'attività lavorativa per erogare i servizi a favore del terzo è stata comunque svolta dal personale dipendente e ciò nonostante che anche in relazione all'anno 2015 non sussistono le condizioni per poter integrare il fondo 2015 a norma dell'articolo 43 commi 1 e 3 della legge 449 / 1997, come richiamato dall'articolo 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1 aprile 1999 (come modificato dall'articolo 4 comma 4 del CCNL 2001).

Per tale ragione le parti ritengono opportuno, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, definire uno specifico compenso diretto ad incentivare l'incremento della produttività in conseguenza del fatto che il personale coinvolto ha svolto, oltre alla preponderante attività a favore del comune di Jesi, anche una ulteriore attività aggiuntiva a favore del soggetto terzo.

Per tale ragione una quota di € 20.000 del fondo risorse decentrate viene destinata all'erogazione di un incentivo specifico per l'incremento della produttività conseguente alle attività aggiuntive che

*Dei-Daroli*

*Leone F. F. F.*

*RL*

*Cecilia Santoro*

*Carlo...*

*S...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

sono state necessarie per erogare gli appositi servizi a favore di terzi previsti da specifiche convenzioni operative nel 2015 e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449 / 1997.

Le condizioni per potere percepire l'incentivo sono le seguenti:

1. il personale deve avere svolto attività lavorativa funzionale all'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi nell'ambito delle convenzioni operative nel 2015;
2. l'attività lavorativa svolta a favore del terzo non può esaurire l'attività lavorativa del personale addetto; conseguentemente l'attività lavorativa a favore del terzo deve essere considerata aggiuntiva rispetto a quella svolta a favore del comune che deve essere comunque preponderante.

A tal proposito ciascun dirigente attesta formalmente e per iscritto la sussistenza delle condizioni sopra previste per la partecipazione di ciascun dipendente.

Dal punto di vista operativo:

1. la conferenza di direzione procederà ad individuare le convenzioni operative nel 2015 nelle varie aree e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449 / 1997; contestualmente i singoli dirigenti dei servizi individuano il personale che concretamente ha operato nell'ambito di dette convenzioni;
2. la conferenza di direzione procederà a ripartire la somma messa a disposizione fra le varie convenzioni tenendo anche conto del numero delle persone che hanno operato in seno a ciascuna convenzione;

L'incentivo individuale è determinato in proporzione ad un indice calcolato come prodotto del seguente fattore:

- Contributo concretamente dato all'erogazione del servizio a favore del terzo.

Da un minimo di 0 (contributo nullo) ad un massimo di 1 (contributo massimo)

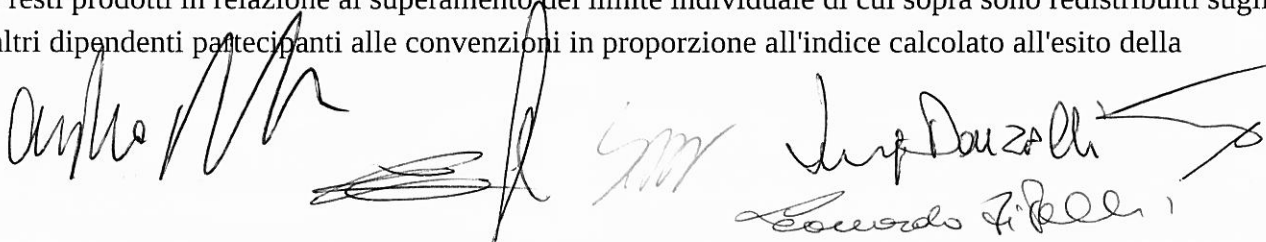
Il dirigente, al fine di valutare il contributo dato all'erogazione del servizio a favore del terzo tiene conto:

- del volume quantitativo dell'attività svolta dal soggetto per la convenzione
- della complessità oggettiva dell'attività svolta dal singolo
- della qualità con cui il singolo ha svolto i propri compiti funzionali all'erogazione del servizio a favore del terzo.

L'incentivo spetta in proporzione ai mesi di servizio (per frazioni uguali o superiori a 15 giorni si considera il mese intero)

In ogni caso l'incentivo individuale complessivo, considerate tutte le convenzioni a cui il medesimo dipendente partecipa, non può essere superiore ad € 1.300.

I resti prodotti in relazione al superamento del limite individuale di cui sopra sono redistribuiti sugli altri dipendenti partecipanti alle convenzioni in proporzione all'indice calcolato all'esito della



*Cecilia...*

*R*  
*S*



valutazione; il limite individuale di cui sopra non può essere superato nemmeno in fase di distribuzione dei resti; se dopo la prima redistribuzione dovessero sussistere ancora resti, gli stessi vanno in economia sul fondo risorse decentrate per l'anno 2016.

L'incentivo qui regolato non spetta alle posizioni organizzative, essendo la retribuzione di posizione e di risultato onnicomprensiva di qualsiasi altro trattamento accessorio, fatte salve le specifiche deroghe previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale.

Il presente punto n. 7 si applica solo alle convenzioni sottoscritte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 della legge 449 / 1997, (convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) mentre non si applica alle convenzioni stipulate ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del dlgs 267 / 2000 (convenzioni fra enti pubblici per l'esercizio associato di funzioni o servizi propri o comunque delegati agli enti locali).

Per l'anno 2015, in conseguenza di quanto sopra regolato, non viene applicato il CCDI sottoscritto in data 30 dicembre 2010 in materia di convenzioni e sponsorizzazioni.

## 7 - Produttività generale

All'incentivo di produttività per l'anno 2015, previsto dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999, sono destinate le risorse che residuano dopo l'applicazione dei precedenti punti, salvo quanto previsto dalla clausola di salvaguardia di cui al successivo punto n. 8.

La produttività dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa viene erogata in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione adottato ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis ultimo periodo del dlgs 267 / 2000 ed assegnati alle singole Aree.

L'entità dell'incentivo è determinata anche in relazione alla valutazione della performance individuale effettuata dal dirigente.

Il sistema di valutazione applicato è quello che è stato vigente nel corso del 2015 e che è stato applicato anche in relazione all'anno 2014.

Ai fini della determinazione in concreto del valore dell'incentivo si applicano i seguenti principi applicativi:

1. Sulla base delle risorse destinate a tale incentivo sarà stabilito un budget per ciascuna Area da calcolare in relazione ai dipendenti assegnati, senza riferimento alla categoria di inquadramento individuale, ma tenendo conto della data di assunzione o cessazione e riproporzionando le quote in relazione ad eventuali rapporti di lavoro part time;
2. In relazione al budget dell'area di appartenenza, l'incentivo individuale è determinato in proporzione alla valutazione sulla performance individuale espressa in trentesimi;
3. Ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione inferiore a 18/30 non spetta alcun incentivo.
4. La sommatoria dei residui della valutazione individuale per ciascuna Area (differenza tra 30/30 e N/30) viene distribuita ai dipendenti assegnati alla medesima Area in proporzione alla valutazione ottenuta sempre che abbiano ottenuto almeno 18/30;

MD

Cesario

St. ~ Obijolo

Il dirigente o suo delegato consegna a ciascun dipendente la scheda di valutazione.

Il sistema di correlazione fra compenso di produttività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto è regolato come segue:

Per i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge uguali o superiori ad € 2.500,00 il trattamento di produttività non sarà erogato.

Per i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge inferiori ad € 2.500,00, il compenso di Produttività sommato insieme agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, non potrà essere superiore ad € 2.500.

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 dell'Area 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 2015.

Allo stesso modo avranno accesso al sistema di produttività generale solo i dipendenti di ruolo che abbiano svolto almeno tre mesi di servizio nell'anno 2015, comprese le ferie e i periodi di congedo di maternità (maternità obbligatoria);

## **8 - Clausola di salvaguardia dell'ammontare destinato alla produttività**

Qualora, dopo i conteggi finalizzati all'applicazione dei punti precedenti al punto n. 7 del presente integrativo annuale, le risorse destinate all'incentivazione del punto n. 7 (produttività generale), dovessero risultare sostanzialmente non equivalenti a quelle del 2014, le parti d'intesa fra loro definiscono, nel rispetto dei vincoli derivanti dai contratti collettivi nazionali, misure di riduzione dei valori e delle percentuali definite nei punti precedenti al punto n. 7, al fine di ripristinare l'equilibrio fra le varie destinazioni; le predette misure riportate su un apposito verbale sottoscritto dalle parti sostituiscono automaticamente i valori e le percentuali indicate nei punti precedenti al punto n. 7; il verbale è allegato al presente contratto decentrato.

In tale situazione l'amministrazione, al fine di ripristinare l'equilibrio, contestualmente alla sottoscrizione del precedente verbale d'intesa, definisce la percentuale massima di retribuzione di risultato in misura inferiore al 25% della retribuzione di posizione.

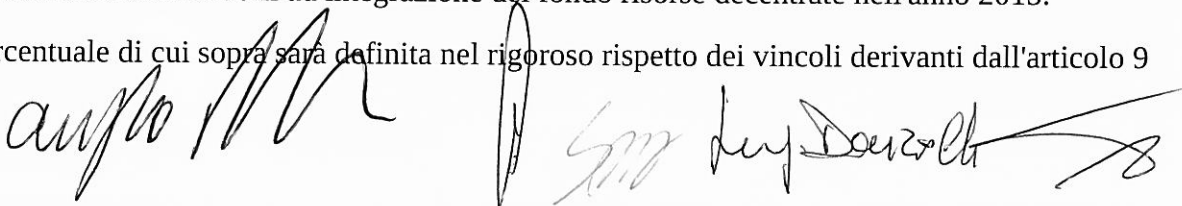
In ogni caso il costo complessivo della contrattazione decentrata non può essere incrementato.

In caso di mancato accordo si procede alla liquidazione dei valori già previsti in base al presente integrativo.

## **9 - Incentivi per il recupero dell'evasione ICI**

L'incentivo per il recupero dell'evasione ICI viene erogato in applicazione del regolamento vigente in materia ed approvato con DGC n. 49 / 2011; a tal proposito si da atto che spetta alla Giunta Comunale la determinazione della percentuale di risorse incassate per l'anno 2015 per il recupero dell'evasione ICI destinabili ad integrazione del fondo risorse decentrate nell'anno 2015.

La percentuale di cui sopra sarà definita nel rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dall'articolo 9



*Handwritten signature: Riccardo F. [illegible]*

*Handwritten signature: [illegible]*

*Handwritten signature: [illegible]*

comma 2 bis ultimo periodo del DL 78 / 2010.

Nell'anno 2015, l'incentivo per il recupero dell'evasione ICI sarà liquidato nel limite massimo della quota che è stato possibile iscrivere sulla parte variabile del fondo 2015 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999.

Jesi li 7 DICEMBRE 2016

Per la parte pubblica:

Torelli Mauro (Presidente)  \_\_\_\_\_

Orlando Maria Immacolata (Componente) \_\_\_\_\_

Della Bella Gianluca (Componente) \_\_\_\_\_


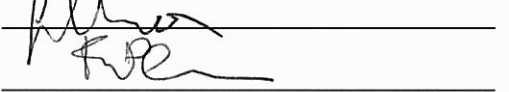
Sorbatti Francesca (Componente) \_\_\_\_\_

e la parte sindacale rappresentata dalla RSU e dalle sotto elencate OO.SS

per la CGIL SILVANO TORBIDONI \_\_\_\_\_

per la CISL GIORGIO CAVALI \_\_\_\_\_

per la UIL PASQUALE FABIO \_\_\_\_\_


 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Per il DICCAP – SUPPL \_\_\_\_\_

per la RSU

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

Leonardo Pirelli \_\_\_\_\_

Giuseppe D'Amico \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_