

**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO  
ACCESSORIO**

## **ANNO 2014**

*La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella sede Municipale, in data 19/12/2014 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di accordo aziendale per la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.*

### **TITOLO I**

#### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione.**

Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 4 del C.C.N.L. 09/05/2006.

### **TITOLO II**

#### **Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

#### **Art. 2 - Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004.**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 e C.C.N.L. 09/05/2006 per l'anno 2014 risulta costituito interamente da risorse stabili come meglio dettagliate nella'allegato A ed ammontano a Euro 25.731,75.

### **TITOLO III**

#### **Depurazione del fondo del costituente l'ammontare delle risorse stabili dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale**

Le parti convengono che dalle risorse stabili determinate nel titolo II vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

**Art. 3 - Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto.**

Le risorse stabili del fondo di cui al precedente art. 2 sono **depurate dalle somme destinate** alla corresponsione, per l'anno, **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

**Non sono detratte**, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale **non vengono detratte** dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

**Nel caso di progressioni verticali** effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2014 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 1.690,20
Categoria C	€ 1,990,08
Categoria B	€ 853,92
Categoria A	€ 0

Per un totale annuo complessivo di €. 4.534,20=

Il fondo di cui all'art. 2 allegato (A) detratte le risorse destinate al finanziamento delle indennità di comparto risulta pari a 21.197,55=

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 21.197,55</b>
---------------------	--------------------

**Art. 4 - Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. DEL 22/01/2004 dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono **interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 2.**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV.

**Non vengono detratti**, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

FDB

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale per risorse stabili fondo risultanti dall'applicazione del precedente art. 3 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

Importo annuale dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio inquadrato nella categoria B	€ 288,86
Importo annuale dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio inquadrato nella categoria C	€ 5.257,80
Importo annuale alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio inquadrato nella categoria D	€ 2.253,34
<b>TOTALE</b>	<b>€ 7.800,00</b>

Il fondo di cui all'art. 2 detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta pari a

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 13.397,55</b>
---------------------	--------------------

#### **TITOLO IV**

##### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse stabili destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività**

Le parti, avendo il CCNL del 09/05/2006 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 4 sia la seguente.

##### **Art. 5 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità non può essere compensata in misura superiore a Euro 2.500,00. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di procedimenti amministrativi personale appartenente alla categoria D	€ 1.700,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi personale appartenente alla categoria C	€ 1.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi personale appartenente alla categoria B	€ 1.000,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e viene erogata su base mensile. In caso di sospensione della prestazione per malattia, maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio. Durante tale periodo (sospensione), viene interrotta l'erogazione mensile della quota relativa. Tale quota può essere erogata ad un eventuale sostituto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Oggetto dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Responsabilità Ufficio elettorale, stato civile e anagrafe e, in caso di assenza del Responsabile del servizio firma degli atti aventi valenza esterna relativi al servizio cimiteriale.	1	€ 1.500,00
Responsabilità di coordinamento di funzioni e servizi in capo al servizio polizia locale, ed amministrativa in caso di assenza o impedimento del responsabile di servizio.	1	€ 1.700,00
Responsabile procedimenti amministrativi diversi a rilevanza esterna.	2	€ 3.000,00
Responsabile procedimento servizio tributi ed in caso di assenza del responsabile del servizio firma di mandati e reversali.	1	€ 1.500,00
<b>TOTALE</b>		<b>7.700,00</b>

#### Art. 6 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio ed è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

2. Detto importo è' corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
3. è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
4. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operaio specializzato servizi manutentivi ed addetto alla guida dello scuolabus.	1	€ 360,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 360,00</b>

**Art. 7 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di: reperibilità in orario notturno, festivo e notturno – festivo.**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del C.C.N.L. 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. addetti	Somma prevista
Operaio Specializzato	1 per n. 4 mesi/anno. Gennaio/Febbraio, Novembre/Dicembre per reperibilità neve.	€ 360,00
<b>Totale</b>		<b>€ 360,00</b>

**Art. 8 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

Le risorse destinate ad incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2014 quantificate in Euro 4.977,75= Esse saranno ripartite in base ai criteri di cui al contratto decentrato 2004, quale modificato ed integrato dalla contrattazione decentrata relativa all'anno 2014 come da allegato.

L'effettiva erogazione delle risorse avverrà sulla base della valutazione individuale della prestazione del personale dipendente come definitiva dal sistema di misurazione e valutazione delle performance concertato con le Organizzazioni Sindacali in vigore alla data del 01/01/2014.

**Art. 9**

Le parti, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 114/2014 definiscono concordatamente i nuovi criteri e le modalità per la ripartizione del fondo per la progettazione come da allegato al presente atto.

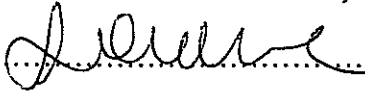
Letto, confermato e sottoscritto.

Addi, ...19.12.2014.....

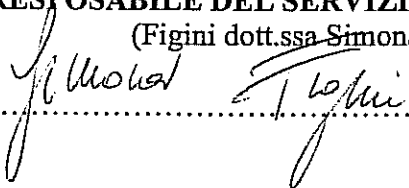
*[Handwritten signatures and initials]*

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

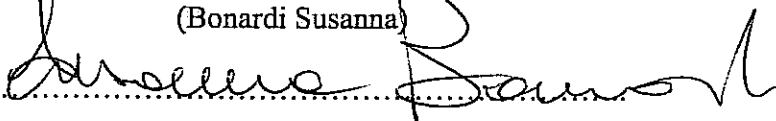
**PRESIDENTE: IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(Ladolcetta dott.ssa Annunziata)

.....  


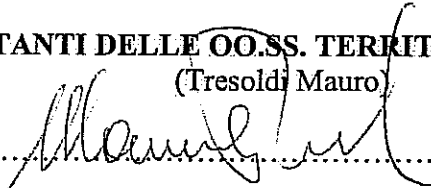
**COMPONENTE: IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO**  
(Figini dott.ssa Simona)

.....  


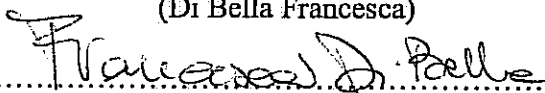
**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.**  
(Bonardi Susanna)

.....  


**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO**  
(Tresoldi Mauro)

.....  


(Di Bella Francesca)

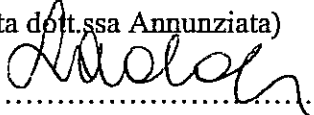
.....  


**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

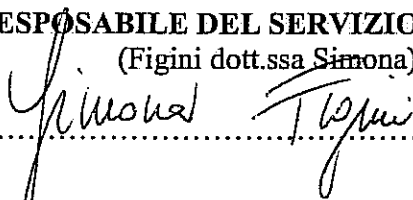
**PRESIDENTE: IL SEGRETARIO COMUNALE**

(Ladolcetta dott.ssa Annunziata)



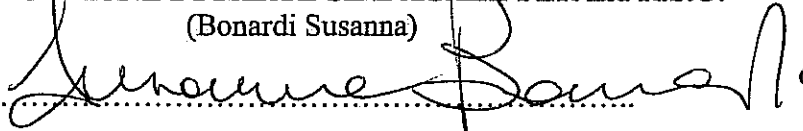
**COMPONENTE: IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO**

(Figini dott.ssa Simona)



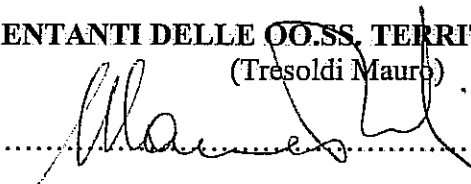
**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.**

(Bonardi Susanna)

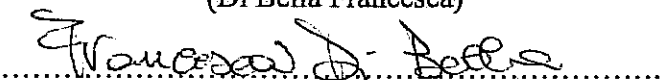


**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO**

(Tresoldi Mauro)



(Di Bella Francesca)



*Criteria per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio*

1. La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dalla singola Area almeno al **70%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'Area sugli obiettivi di Piano Performance.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente l'Organismo Indipendente di Valutazione / Nucleo di Valutazione pesa con i criteri espressi nella Metodologia di valutazione gli obiettivi contenuti nel Piano delle performance, ad ogni obiettivo viene assegnato un importo direttamente proporzionale al peso. Ogni collaboratore, che ha partecipato alla realizzazione dell'obiettivo, con valutazione individuale uguale o superiore a 70% e inferiore o uguale a 95% prenderà un importo direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta, secondo il valore punto in caso di obiettivi in cui partecipino più collaboratori. I collaboratori con valutazione individuale superiore a 95% accederanno al 100% del premio. I collaboratori con valutazione inferiore a 70% non potranno accedere alla produttività.
8. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Area nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al **95%**, gli avanzi sono distribuiti al personale dell'Ente con valutazione superiore al **95%**. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

TCS

PP

h  
f  
AAS



**Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999.**

Le risorse ex art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'attività di progettazione interna (art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. n. 163/2006), che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate o disposte fino al 17/08/2014, sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 31 del 28/04/2003.

Dal 18/08/2014 è, infatti, entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Pertanto, per gli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti successivamente al 18/08/2014 vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, della quota di fondo per la progettazione e l'innovazione da destinare ai dipendenti interessati.

**Ø Ripartizione dell'incentivo:**

La quota di fondo destinata alle prestazioni per la progettazione viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue:

a) il 15% al responsabile unico del procedimento;

- b) il 50% al tecnico o ai tecnici che, in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati, nonché al coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione;
- c) il 15% al personale incaricato della direzione lavori, ed al coordinatore in fase di esecuzione;
- d) il 10% al personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- e) il 10% ai collaboratori (tecnici e amministrativi) che, pur non firmando il progetto, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione.

Qualora il responsabile del procedimento coincida con il progettista, il direttore dei lavori o il coordinatore per la sicurezza, le singole quote di competenza sono cumulate.

Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente.

La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.

#### **Ø Modalità di corresponsione dell'incentivo:**

Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal dipendente interessato.

Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.