



Comune di Pontassieve

Verbale di accordo
del 10 maggio 2010

Presenti:

per la parte pubblica

- Direttore Generale, Luca Fanciullacci
- Segretario Generale, Stefano Mori
- Dirigente Area G. Territorio, Alessandro Degl'Innocenti

per la R.S.U.

- Lucia Bisanzi
- Massimo Cecchini
- Donata Cappugi
- Giuseppe Speranza

Per le OO.SS.

- CGIL, Donato Petrizzo
- UIL, Giancarlo Battini

In qualità di **verbalizzante** il dott. Cammilli Francesco.

Pt.1

Fondo risorse decentrate art. 31 CCNL 22/1/2004 – Anno 2009.

La delegazione di parte pubblica, le OO.SS. e le R.S.U.. del Comune di Pontassieve, a seguito del confronto sulla costituzione e l'utilizzo del fondo risorse decentrate ex art. 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2009 danno atto che il fondo ammonta ad € 605.756,13 ed è costituito come segue:

risorse fisse	€ 416.322,16
risorse variabili	€ 183.765,96
economie fondo anno 2008	€ 10.511,29
Totale fondo 2009	€ 610.599,41

Risorse che hanno avuto la seguente destinazione, specificando che restano ancora da erogare le risorse che risultano destinate alla produttività ed alla indennità di risultato degli incaricati di posizione organizzativa:



Comune di Pontassieve

DESTINAZIONE		cap. uscita
FINALITA' STABILI		
<i>Progressioni economiche ex 17 2c. lett.b) CCNL 1.4.99</i>	152.942,00	vari
<i>Progressioni economiche (da cessazioni)</i>	0,00	
<i>Posizioni organizzative ex 17 2c. lett.c) CCNL 1.4.99</i>	94.034,00	457
<i>Indennità cat. D3 - ex VIII (art. 17, comma 3, CCNL 1/4/1999)</i>	2.353,93	
<i>Alte specializzazioni (art. 32, co. 7, CCNL 22/1/2004)</i>	0,00	
<i>Indennità personale educativo nido (art.31 comma 7 CCNL 14/09/00)</i>	5.943,46	477/1
<i>Inquadramento VVUU 6° liv.</i>	1.414,58	
<i>Indennità di comparto ex art. 33, 4 c. pt. b) e c) CCNL 22.01.04</i>	67.968,94	497
	324.656,91	
FINALITA' VARIABILI		
<i>Turno - art. 22 CCNL 14/9/2000</i>	87.085,00	vari/7
<i>Rischio - art. 37 CCNL 14/9/2000 (art. 41 CCNL del 22/1/2004)</i>	"	"
<i>Reperibilità - art. 23 CCNL 14/9/2000</i>	"	"
<i>Maneggio valori - art. 36 CCNL 14/9/2000</i>	3.631,31	476/1
<i>Attività prestata in giorno festivo - art. 24 CCNL 14/9/2000</i>		
<i>Compensi per attività particolarmente disagiate - art. 17 c.2 lett. e)</i>		
<i>Compensi per specifiche resp. Cat. B e C - art. 17 c.2. lett. f)</i>		
<i>Compensi per specifiche resp. Cat. D - art. 17 c.2. lett. f)</i>	48.880,14	480/1
<i>Compensi per specifiche responsabilità - art. 17 c.2 lett. i)</i>	4.200,00	480/1
<i>Compensi destinati produttività - art. 17 c. 2 lett. a) ed h)</i>	67.794,09	473/1 563/8-
<i>Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - art. 17 c. 2 lett. g)</i>	74.351,96	259-322
	285.942,50	
	610.599,41	



Comune di Pontassieve

Pt.2

Sistema di erogazione della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi- Anno 2009.

Si riporta, solo per estratto, il sistema vigente di erogazione della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi che le parti intendono mantenere per il 2009.

Le risorse, come determinate annualmente, sono suddivise in due separati fondi come segue:

FONDO A - 60% - per la produttività individuale
FONDO B - 40% - per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi

I suddetti due fondi non possono produrre economie, pertanto tutte le somme come sopra stanziare dovranno essere interamente attribuite al personale avente diritto.

FONDO A

Il budget viene suddiviso ed assegnato in via definitiva a ciascun responsabile di servizio nella misura risultante dal numero dei dipendenti assegnati al servizio, con attribuzione di un coefficiente, a ciascun dipendente, secondo la seguente tabella:

Cat. A	1
Cat. B1/B2	1,2
Cat. B3/B4	1,4
Cat. C1/C2	1,6
Cat. D1	1,9
Cat. D3	2

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato alla data del 31/12/1998, concorrono alla determinazione del budget in misura intera.

(omissis).

Il fondo viene attribuito a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile di Servizio sulla base di una scheda diversificata per categorie di appartenenza e della presenza in servizio.

La scheda individuale di valutazione è conforme ai modelli allegati "D1, D2, D3, D4" al presente accordo

(omissis).

Qualità della prestazione individuale

Il punteggio riportato dal singolo dipendente corrisponde ad una valutazione da 0 a 3 sulla base dei seguenti criteri di giudizio:

Scarso	Valutazione inferiore a 40 punti	=	0
sufficiente	Valutazione da 41 a 43 punti	=	1,1
	Valutazione da 44 a 46 punti	=	1,2
	Valutazione da 47 a 49 punti	=	1,3
	Valutazione da 50 a 52 punti	=	1,4



Comune di Pontassieve

	Valutazione da 53 a 55 punti	=	1,5
	Valutazione da 56 a 58 punti	=	1,6
	Valutazione da 59 a 61 punti	=	1,7
	Valutazione da 62 a 64 punti	=	1,8
	Valutazione da 65 a 69 punti	=	1,9
buono	Valutazione 70 punti	=	2
	Valutazione da 71 a 72 punti	=	2,1
	Valutazione da 73 a 74 punti	=	2,2
	Valutazione da 75 a 76 punti	=	2,3
	Valutazione da 77 a 78 punti	=	2,4
	Valutazione da 79 a 80 punti	=	2,5
	Valutazione da 81 a 82 punti	=	2,6
	Valutazione da 83 a 84 punti	=	2,7
	Valutazione da 85 a 86 punti	=	2,8
	Valutazione da 87 a 89 punti	=	2,9
ottimo	Valutazione 90 punti	=	3

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti di ciascun servizio è determinato rapportando il *budget* disponibile al punteggio individuale e alle giornate di effettiva presenza. Quindi, se si indica con P il punteggio individuale parametrato secondo la tabella utilizzata per la determinazione del fondo del singolo dipendente e con G le giornate di effettiva presenza dello stesso dipendente, con F l'importo totale del fondo disponibile, con I l'incentivo da corrispondere, si avrà:

per il dipendente 1: $I_1 = F / (P_1G_1 + P_2G_2 + \dots + P_nG_n) * P_1G_1$

per il dipendente 2: $I_2 = F / (P_1G_1 + P_2G_2 + \dots + P_nG_n) * P_2G_2$

ecc.

Calcolo delle giornate di effettiva presenza

A decorrere dal 26 giugno 2008 e fino al 01 luglio 2009 per il calcolo di cui alla lettera G non sono da considerare assenze solo i giorni di mancata presenza per:

- ferie
- riposo compensativo e recupero di ore straordinario
- infortunio sul lavoro e malattie professionali
- congedo di maternità e congedo di paternità
- maternità anticipata
- permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge nr. 104/1992
- permesso per donazione sangue
- permessi per lutto
- permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000 nr. 53

Dal 2 luglio 2009 le parti decidono di confermare la vigenza di tale sistema anche per il restante periodo dell'anno 2009 e fino a successiva regolamentazione.



Comune di Pontassieve

Omissis

FONDO B

[Invariato]

Hanno diritto di ricevere gli incentivi di cui al Fondo A e B i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicheranno le statuizioni contenute nel verbale di accordo del 29 maggio 2008 che disciplinava la costituzione del fondo risorse decentrate art. 31 CCNL 22/1/2004- anno 2007 che le parti dichiarano di conoscere ed approvare .

Pt. 3

Disposizioni di cui all'art. 71 comma 5° della legge nr. 133/2008 in merito alle assenze rilevanti ai fini della erogazione dei fondi per la contrattazione decentrata integrativa abrogate dall'art. 17 del D.L. nr. 78 del 1 luglio 2009.

In materia di valutazione delle prestazioni e dei risultati della dirigenza e delle p.o. (delibere di Giunta nr.49 e 84/2002) le Parti intendono disciplinare modalità di distribuzione ed erogazione delle risorse che tengano conto dell'effettiva presenza o meno in servizio e quindi prevedendo sistemi di regolazione diversa in caso di assenza **con riferimento allo istituto relativo alla retribuzione di risultato**, ai sensi del disposto di legge sopra indicato ("le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa"), con il criterio che si viene ad indicare : fatto 100 l'importo teorico da erogare esso verrà ridotto in base ai giorni di assenza con le seguenti modalità: da 1 giorno a 10 giorni riduzione del 5%; da 11 giorni a 20 giorni riduzione del 8 %; da 21 a 30 riduzione del 10 %; oltre 30 giorni riduzione del 15%. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà erogato in maniera frazionata e proporzionale rispetto alla percentuale della prestazione lavorativa resa.

Ai fini della applicazione della presente statuizione, non sono considerate assenze tutte quelle indicate nel secondo capoverso dell'art. 71, 5° comma, della legge nr. 133/2008 come espressamente escluse.

Le parti, di comune accordo, esaminata la normativa richiamata nel titolo del presente capoverso e quella esistente sulle penalizzazioni relative al cd. trattamento economico accessorio nei primi 10 giorni di assenza per malattia, prendono atto che il sistema di regolazione delle assenze di cui all'art. 71 5^ comma della legge nr. 133/2008 (conversione del D.L. 112/2008 entrato in vigore il 26.06.2008) ed all'art. 17 del d.l. 78/2009, in vigore dal 02/07/2009, abrogativo del 5° comma e che recita: "gli effetti di tale abrogazione concernono le assenze effettuate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto" ha avuto effetto per l'anno 2008 a decorrere dal 26 giugno 2008 **e per l'anno 2009 solo fino al 1 luglio.**

Il presente accordo è stato sottoposto a ratifica da parte della Giunta nella seduta del 04 maggio 2010 (delibera nr.51 i.e.) ed è stato inviato, insieme alla relazione illustrativa



Comune di Pontassieve

tecnico finanziaria del Direttore Generale al Collegio dei Revisori per il controllo previsto dall'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 e per i controlli di cui all'art. 40 bis del D.lgs.vo 165/2001 e successive modifiche.

Il Collegio ha rimesso parere favorevole in data 27 aprile 2010 con la sottoscrizione da parte di due membri dello stesso.

PARTE PUBBLICA

- Direttore Generale, Luca Fanciullacci_____

- Segretario Generale, Stefano Mori_____

- Dirigente Area G. Territorio, Alessandro Degl'Innocenti_____

R.S.U.

- Lucia Bisanzi_____

- Massimo Cecchini_____

- Giuseppe Speranza_____

- Donata Cappugi_____

- _____

OO.SS.

- CGIL Donato Petrizzo_____

- UIL Giancarlo Battini_____