

# COMUNE DI PRATO

**Accordo Contratto decentrato integrativo del personale di categoria - Sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC), la procedura di nomina dei titolari delle posizioni di specifica responsabilità e la disciplina delle specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004.**

## Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|                                                                                                              |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                                                                |                                                                                                                                                    | <b>Preintesa : 28/10/2016</b><br><b>Contratto 16/11/2016</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                                                          |                                                                                                                                                    | <b>Dall'anno 2017</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                                                              |                                                                                                                                                    | <p>Parte Pubblica:<br/>Presidente Dott. Giovanni Ducceschi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br/>FP-CGIL;<br/>CISL-FP;<br/>UIL-FPL;<br/>CSA Regioni e autonomie locali,<br/>RSU del Comune di Prato</p> <p>Firmatarie della preintesa<br/>CGIL FP;<br/>CISL FP;<br/>RSU del Comune di Prato</p> <p>Firmatarie del contratto:<br/>CGIL FP;<br/>CISL FP;<br/>RSU del Comune di Prato</p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                                                                  |                                                                                                                                                    | Personale di categoria                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    |                                                                                                                                                    | Viene disciplinato il Sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC), la procedura di nomina dei titolari delle posizioni di specifica responsabilità e la disciplina delle specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004.     |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                              |                                                                                                                                                    | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                              | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>                                                              | Il Piano della Performance integrato con il PEG 2016/2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con D.G.C. 407/2015 e s.m.i. ;                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                              |                                                                                                                                                    | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con D.G.C. 28 del 29/01/2016                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                        |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>                                                                                                            |
|                        |                                                                                | La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 in data 24/06/2016. La stessa relazione è stata approvata Giunta Comunale con DGC 266 del 28/06/2016. |
| Eventuali osservazioni |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                         |

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definizione del Sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC), la procedura di nomina dei titolari delle posizioni di specifica responsabilità e la disciplina delle specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. | <p>Con DGC n. 328/2015 sono state date le linee di indirizzo alla Delegazione trattante di pubblica del personale di categoria che, per l'anno 2016, prevedono di definire, tra l'altro, un nuovo sistema per l'assegnazione alle strutture organizzative apicali (Servizi/Unità di Staff) di un budget di risorse complessivo per l'incentivazione del personale che ricopre posizioni di lavoro di specifica responsabilità e di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, con entrata in vigore dall'anno 2017.</p> <p>E' stata manifestata una forte volontà da parte dell'Amministrazione di garantire ai dirigenti una maggiore autonomia nella valorizzazione delle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione della propria struttura.</p> <p>Il nuovo sistema di budgetizzazione delle risorse destinate all'incentivazione di posizioni di lavoro in fase di approvazione, prevede l'attribuzione di un budget di risorse complessivo per l'incentivazione del personale che ricopre posizioni di specifica responsabilità e di Posizioni Organizzative responsabili di UOC a ciascuna struttura organizzativa apicale dell'Ente (Servizio/Unità di Staff).</p> <p><u>Articolo 1 – Oggetto</u></p> <p>Il presente articolo definisce le materie della preintesa e cioè:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di lavoro nell'ambito di un sistema di budgetizzazione delle risorse destinate all'incentivazione di posizioni di specifica responsabilità e di Posizioni Organizzative responsabili di UOC da attribuire a ciascuna struttura organizzativa apicale dell'Ente (Servizio/Unità di Staff). La valutazione della posizione è correlata alla complessità, specificità e strategicità del ruolo in relazione sia ai compiti, alle attività e alle responsabilità effettivamente svolte sia alle altre posizioni presenti nell'organizzazione interna in ciascuna struttura apicale;</li> <li>2. la disciplina relativa all'indennità per specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto all'URP centrale e addetto ai servizi di protezione civile e altre specifiche responsabilità previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004.</li> </ol> <p><u>Articolo 2 – Disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e di Posizioni Organizzative responsabili di UOC.</u></p> <p>Nel presente articolo si definiscono gli elementi necessari del modulo descrittivo (Allegato 1 alla preintesa) della posizione di lavoro che il dirigente compila per dettagliare le attività, i compiti, le responsabilità ecc.. di ciascuna posizione di lavoro e per supportarlo nell'attribuzione del punteggio.</p> <p>A seguito della descrizione della posizione di lavoro, il Dirigente assegna un punteggio numerico a ogni parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'Allegato 2, le cui sezioni sono di seguito riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Numero personale gestito</li> <li>– Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)</li> <li>– Complessità organizzativa</li> <li>– Relazioni funzionali al ruolo della posizione</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- Articolazione utenza
- Conoscenze afferenti al ruolo
- Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente

L'assegnazione del punteggio porta a definire il livello di complessità/responsabilità con conseguente determinazione del valore economico della posizione di lavoro e conseguente natura dell'incarico (posizione di specifica responsabilità o posizione organizzativa responsabile di UOC). L'attribuzione del punteggio non segue una metodologia deterministica ma è frutto di una valutazione basata su criteri comparativi.

Il punteggio complessivo assegnabile a ciascuna posizione di lavoro va da un minimo di 15 ad un massimo di 160 punti.

Quando il punteggio complessivo assegnato alla posizione di lavoro va da un minimo di 15 punti ad un massimo di 100, il ruolo organizzativo ha un livello di complessità/responsabilità propri di una posizione di specifica responsabilità. con i seguenti valori economici:

| Punti       | Valore punto (importo lordo) | Valore economico (importo lordo) |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|
| 15          |                              | € 400,00                         |
| da 16 a 94  | € 25,00                      | da € 425,00 ad € 2.375,00        |
| da 95 a 100 |                              | € 2.500,00                       |

Quando il punteggio assegnato alla posizione di lavoro va da 101 a 104 punti, il livello di complessità/responsabilità è ricondotto a quello proprio di una posizione di specifica responsabilità di massimo livello la cui indennità è pari ad un importo annuo lordo di € 2.500,00.

Quando il punteggio complessivo assegnato alla posizione di lavoro va da 105 a 160 punti, il ruolo organizzativo ha un livello di complessità/responsabilità propri di una Posizione organizzativa responsabile di Unità Organizzativa complessa con i seguenti valori economici della retribuzione di posizione:

| Punti        | Valore punto (importo lordo) | Valore economico retribuzione di posizione per tredici mensilità (importo lordo) |
|--------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 105          |                              | € 5.200,00                                                                       |
| da 106 a 114 | € 150,00                     | da € 5.350,00 ad € 6.550,00                                                      |
| da 115 a 124 | € 200,00                     | da € 6.750,00 ad € 8.550,00                                                      |
| da 125 a 134 | € 250,00                     | da € 8.800,00 ad € 11.050,00                                                     |
| da 135 a 139 | € 300,00                     | da € 11.350,00 ad € 12.550,00                                                    |
| da 140 a 160 |                              | € 12.900,00                                                                      |

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita. La percentuale applicata è definita dal Dirigente di riferimento in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione.

### Articolo 3 – Individuazione dei titolari di posizione di specifica responsabilità.

Il presente articolo disciplina la procedura di nomina e la durata delle posizioni di specifica responsabilità prevedendo, tra l'altro, che di norma un soggetto può essere titolare di una sola posizione di specifica responsabilità. Nel caso limite in cui un medesimo soggetto risulti titolare di più posizioni percepisce il compenso relativo alla posizione ricoperta in misura prevalente

### Articolo 4 – Liquidazione dell'indennità di specifica responsabilità

Il presente articolo disciplina la procedura di liquidazione dell'indennità di specifica responsabilità definendo le regole in caso di maternità e di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

Art. 5 - Indennità per specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto URP centrale e addetto ai servizi di protezione civile</p> <p>Il presente articolo disciplina l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. I dipendenti a cui viene riconosciuta tale indennità sono coloro che svolgono compiti e funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ufficiale di stato civile e anagrafe;</li> <li>– Ufficiale elettorale;</li> <li>– Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;</li> <li>– Addetto ai servizi di protezione civile;</li> <li>– Addetto URP centrale</li> </ul> <p>e di ulteriori figure previste dal medesimo art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004.</p> <p>E' prevista, per il personale che esercita le suddette funzioni in maniera continuativa, una indennità non cumulabile con quella prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999, nella misura massima di € 300 annuali. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita tali funzioni in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio. E' esclusa pertanto la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità ex art. 17 comma 2 lett f CCNL 01.04.99 e responsabilità ex art. 36, comma 2, CCNL 22.01.04.</p> <p>Per la presente indennità viene destinata, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate del personale di categoria, una somma annuale ulteriore rispetto a quella destinata alle Posizioni Organizzative responsabili di U.O.C. ed alle posizioni di specifica responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4. 1999 e ss.mm.ii.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

#### C) effetti abrogativi impliciti

Vengono abrogate:

- la disciplina prevista dal vigente art. 17 del CCDI del Comune di Prato del 09/07/2014;
- la disciplina relativa al sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative responsabili di UOC prevista dal vigente Allegato I “Sistema di graduazione e nomina delle posizioni organizzative” del Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema di pesatura delle posizioni di lavoro, che può portare al riconoscimento del compenso per posizioni di specifica responsabilità e per Posizione Organizzativa responsabile di Unità Operativa Complessa, consente di graduare i compensi in maniera fortemente differenziata fornendo al dirigente lo strumento per valorizzare al meglio i diversi livelli di responsabilità all'interno della struttura di competenza.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Parte non pertinente allo specifico Accordo illustrato

#### F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione dell'Accordo sul “Sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC), la procedura di nomina dei titolari delle posizioni di specifica responsabilità e la disciplina delle specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004”, nell'ambito di un Sistema di budgetizzazione delle risorse destinate all'incentivazione di posizioni di lavoro, si riconosce al Dirigente, fornendone idoneo strumento, l'autonomia nell'individuare e valorizzare posizioni di responsabilità all'interno della propria struttura organizzativa ai fini della realizzazione dei compiti, delle attività e degli obiettivi che vengono attribuiti dall'Amministrazione.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Giovanni Ducceschi

Componente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Davide Zenti