

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.

Oggi, 16/11/2016 in Prato,

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 nelle persone di:

Per la parte pubblica

Dott. Giovanni Ducceschi, in qualità di Presidente	FIRMATO
Dott. Davide Zenti in qualità di componente	NON PRESENTE

Per la R.S.U. del Comune di Prato

Alberto Bessi	FIRMATO
Gianluca Giancaterino	FIRMATO
Francesco Pacini	FIRMATO

Per le OO.SS.

FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	NON FIRMATO
CSA (Regioni Autonomie Locali)	NON PRESENTE

sottoscrivono il Contratto Decentrato Integrativo del personale di categoria avente ad oggetto **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;**

Visti:

- gli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/1999 e s.m.i. che disciplinano l'Area delle Posizioni Organizzative;

- l'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), che prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500;
- l'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, che prevede le qualifiche che comportano specifiche responsabilità per le quali può essere riconosciuta ai dipendenti una indennità nella misura massima di € 300 annuali;
- l'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 riguardanti le decurtazioni nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso;

Premesso che 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;

Preso atto della 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;

Considerato che :

- 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);
- l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative responsabili di UOC e delle indennità di specifica responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 è oggetto di contrattazione tra le delegazioni trattanti; in caso di mancato accordo, detto ammontare sarà comunque pari all'importo previsto per tali istituti nell'ultimo accordo di distribuzione delle risorse decentrate sottoscritto tra delegazione di parte pubblica e OO.SS. ed RSU.
- Le parti si impegnano, nel corso dell'anno 2017, ad individuare un sistema che, in ossequio al principio di equità ed in conformità alle norme vigenti, riequilibri le articolazioni del fondo per gli istituti di carattere stabile e variabile destinati all'incentivazione del personale e comunque finanziati con risorse a carattere stabile. Le parti si impegnano altresì a inserire il sistema come sopra individuato nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo da stipularsi fra le parti medesime nel corso del 2017.

Considerato che la D.G.C. 491/2016 ha autorizzato la sottoscrizione del presente accordo, preso atto della preintesa sottoscritta in data 28/10/2016 e dell'attestazione favorevole del Collegio dei Revisori con nota P.G. 189146/2016;

Le parti approvano quanto segue, nella concorde intesa che la narrativa si intende parte integrante del presente accordo

Articolo 1 – Oggetto

Il presente accordo ha per oggetto:

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;

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.

Articolo 2 – Disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e di Posizioni Organizzative responsabili di UOC

1. 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), il dirigente compila il modulo descrittivo della posizione di lavoro (Allegato 1) le cui sezioni sono:
 - Collocazione organizzativa;
 - Titolo posizione;
 - Elementi quantitativi (consistenza risorse finanziarie gestite, numero di collaboratori);
 - Bisogno organizzativo;
 - Descrizione ruolo;
 - Complessità organizzativa;
 - Relazioni funzionali al ruolo della posizione;
 - Articolazione utenza;
 - Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'ente;
 - Competenze necessarie per ricoprire il ruolo
2. In relazione alla 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:
 - Numero personale gestito
 - Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)
 - Complessità organizzativa
 - Relazioni funzionali al ruolo della posizione
 - Articolazione utenza
 - Conoscenze afferenti al ruolo
 - Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente
3. Obiettivo principale di questa fase è la definizione di livelli di complessità/responsabilità differenziati con 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.
4. Al fine di definire il valore economico di ogni posizione di lavoro, il dirigente assegna un punteggio numerico a ciascun parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'Allegato 2;
5. Il punteggio complessivo assegnabile a ciascuna posizione di lavoro va da un minimo di 15 ad un massimo di 160 punti.

6. 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

7. 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;
8. 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.

1. Nell'ambito dei dipendenti di ciascuna struttura inquadrati in categoria B, C o D, il Dirigente della struttura stessa comunica al dipendente individuato l'assegnazione della posizione di specifica responsabilità ex art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999 e s.m.i. chiarendo i compiti, l'attività e le relative responsabilità (modulate anche sulla base dell'inquadramento del dipendente) nonché l'indennità correlata. 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.
2. La titolarità della posizione di specifica responsabilità è di norma annuale prolungabile, dal Dirigente competente, fino alla data di scadenza del proprio incarico tenendo conto del budget di incentivazione disponibile.

Articolo 4 – Liquidazione dell'indennità di specifica responsabilità

1. Ai fini della liquidazione dell'indennità di specifica responsabilità prevista dall'art. 3 del presente accordo, il Dirigente deve indicare i mesi di copertura della posizione di specifica responsabilità. L'indennità stabilita sarà proporzionata al periodo di effettiva permanenza nella titolarità della posizione.
2. Nei casi in cui i compiti e le responsabilità collegate ad una posizione sono state ricoperte da più di una persona, il compenso relativo è ripartito tra i dipendenti interessati proporzionalmente al periodo di copertura del ruolo.
3. I dipendenti che non hanno prestato attività lavorativa per tutto il periodo di riferimento non percepiranno il compenso, anche nel caso in cui il Dirigente non abbia provveduto alla loro formale sostituzione.
4. Le dipendenti titolari di posizioni di specifica responsabilità assenti per maternità, percepiscono il compenso per il periodo di maternità obbligatoria.
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Art. 5 - Indennità per specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetto URP centrale e addetto ai servizi di protezione civile.

1. Per dipendenti a cui vengono attribuite le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente articolo, nella misura massima di € 300 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni, di cui al comma precedente, sono quelli di seguito indicati:
 - Ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - Ufficiale elettorale;
 - Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - Addetto ai servizi di protezione civile;
 - Addetto URP centrale.

Sono compensate con un importo fino ad un massimo di € 300,00 annui lordi, per il personale che le esercita in maniera continuativa. 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.

3. I nominativi dei dipendenti che esercitano dette funzioni sono comunicati dai Dirigenti competenti.
4. Per la liquidazione dell'indennità si applica il precedente art. 4 commi 1, 3, 4 e 5 del presente accordo.
5. Per ulteriori figure di dipendenti a cui spetta l'indennità per specifica responsabilità di cui al comma 1, si rimanda all'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004.

6. All'indennità prevista dal presente articolo 5, 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.

ALLEGATO 1 Modulo descrittivo della posizione di lavoro

MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI LAVORO			
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	Servizio / Unità di staff.....		
TITOLO POSIZIONE			
ELEMENTI QUANTITATIVI			
Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione	<i>Spesa corrente €</i>	<i>Spesa conto capitale €</i>	<i>Entrate complessive €</i>
Numero collaboratori diretti	<i>A</i>		
	<i>B</i>		
	<i>C</i>		
	<i>D</i>		
Numero collaborazioni esterne			
BISOGNO ORGANIZZATIVO			
<i>Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno dell'organizzazione</i>			
DESCRIZIONE RUOLO			
<i>Per ruolo si intende la descrizione delle attività della posizione in relazione all'area di competenza</i>			
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			
<i>Per complessità organizzativa si intende la descrizione:</i> - del livello di autonomia della posizione in relazione all'effettiva presenza di posizioni sovra ordinate (dirigenziali, posizioni organizzative ecc...); - <i>della complessità delle problematiche e delle attività da gestire (es. eterogeneità delle attività, livello di standardizzazione, eventuali scadenze perentorie da rispettare, tipologia e periodicità delle stesse, ecc);</i> - <i>della ricaduta delle attività della posizione su altre realtà interne e/o esterne all'Ente</i> - <i>delle responsabilità connesse a procedure e/o procedimenti amministrativi complessi</i> - <i>della variabilità del contesto di riferimento</i>			
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE			

Per relazioni funzionali al ruolo si intende la descrizione: - <i>della necessità di collaborazione di altri soggetti interni/esterni per lo svolgimento delle attività della posizione, evidenziando la natura, la frequenza e la complessità dei rapporti con altri servizi, con enti o uffici esterni, con soggetti istituzionali;</i>	
ARTICOLAZIONE UTENZA	
Specificare: - la tipologia di utenza con cui ha contatto la posizione - la frequenza dei contatti con l'utenza (sia interna che esterna)	
UNICITA' E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'ENTE	
Descrivere : - il grado di unicità e la conseguente interscambiabilità con altre posizioni del servizio o nell'Ente - la valenza strategica della posizione	
COMPETENZE NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO	
Indicare le conoscenze che caratterizzano la posizione	☐ amministrative: ☐ contabili ☐ relazionali ☐ informatiche ☐ linguistiche ☐ giuridiche ☐ tecnico-professionali (spec.)
Descrivere: - il tipo di percorso formativo richiesto per acquisire le conoscenze necessarie per ricoprire il ruolo (es. Diploma, Laurea triennale, Laurea specialistica, master, dottorato di ricerca, ecc); - l'esigenza di azioni di aggiornamento professionale e formativo - le esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario - la necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e/o esterno all'Ente)	
Indicare le capacità che caratterizzano la posizione	☐ <i>Capacità di analisi e di sintesi</i> ☐ <i>Capacità di costruzione e gestione di relazioni plurime</i> ☐ <i>Autonomia e iniziativa</i> ☐ <i>Assertività</i> ☐ <i>Orientamento all'utenza</i> ☐ <i>Capacità di problem solving operativo</i> ☐ <i>Capacità di coordinamento e gestione di risorse umane</i> ☐ <i>Precisione e cura dei dettagli</i> ☐ <i>Flessibilità di pensiero</i> ☐ <i>Orientamento al risultato</i> ☐ <i>Visione d'insieme</i> ☐ <i>Capacità di negoziare:</i> ☐ <i>Capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo</i>

Allegato 2 Parametri di pesatura posizioni di lavoro

Punteggio attribuito
inserire **X** per la modalità scelta

Punteggio attribuito
inserire X per la modalità scelta

Attribuire un punteggio da 1 a 10 (1 per la votazione più bassa, 10 per la votazione più alta)

inserire **X** per punteggio scelto

inserire **X** per punteggio scelto

inserire **X** per punteggio scelto

inserire **X** per punteggio scelto

inserire **X** per punteggio scelto

inserire **X** per punteggio scelto

Relazioni funzionali al ruolo della posizione											
9 - Per lo svolgimento delle attività è necessaria una collaborazione con altri soggetti interni/esterni											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

Articolazione utenza											
10 - Frequenza dei contatti con l'utenza (sia esterna che interna)											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

11 - Etereogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

Competenze afferenti al ruolo											
12 - Ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

13 - Frequenza delle azioni di aggiornamento della posizione											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

14 - Necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e esterno all'Ente)											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

15 - Esperienza lavorativa richiesta dal ruolo											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente											
16 - Grado di unicità della posizione all'interno dell'Ente											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevato

inserire X per punteggio scelto

17 - Valenza strategica della posizione											
PUNTEGGIO											
da specifiche responsabilità → → → → → → → → a posizioni organizzative											
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	elevata

inserire X per punteggio scelto

TOTALE PUNTEGGIO

0

Valore economico

€ 0,00

Dichiarazione a verbale UIL FPL

La Uil fpl é fondamentalmente favorevole all'operazione decisa dall'amministrazione e dal Segretario Generale con la bugettizzazione ai dirigenti avendo l'intenzione di responsabilizzarli maggiormente. Abbiamo apprezzato molto anche il fatto che sia stato introdotto il principio di equità all'interno del sistema...

Però purtroppo non è stato possibile per noi siglare l'accordo, perché come è stato redatto lo stesso sistema, nel caso di mancato accordo sarebbe impossibile rispettare un principio di equità. Infatti in caso di decurtazioni che ogni anno ormai avvengono x legge, sarebbe impoverito soltanto il fondo della produttività e onestamente pensiamo che tale fondo relativo a tutti i dipendenti di fascia non dirigenziale (eccetto le Po), va salvaguardato maggiormente. In molti casi per questa fascia di dipendenti che percepiscono stipendi medio bassi, questa è l'unica fonte di salario accessorio e per le motivazioni sopra esposte tale importo deve essere salvaguardato al massimo. Colgo l'occasione per porgere i miei più cordiali saluti augurando Buona festività.

Il Segretario Provinciale Uil fpl

Patrizia Pini