



COMUNE DI AREZZO

Atto unilaterale che provvede, ex art. 40 comma 3 ter D. Lgs. 165/2001 in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali fino alla successiva sottoscrizione, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011.

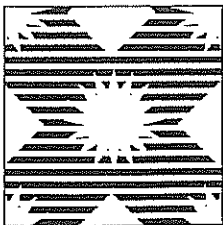
La delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione Giunta Comunale n. 85 del 7 marzo 2012 e composta da:

Valeria Meloncelli – Presidente
Cecilia Agostini
Marzia Giuliattini
Ilaria Occhini

Premesso che:

con delibera n. 490 del 27 ottobre 2012 la Giunta Comunale ha preso atto che:

- con propria precedente delibera G.C. n. 22 del 25 gennaio 2012 è stato individuato l'importo di risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2011, pari complessivamente a 1.237.264 euro di cui 217.264 ai sensi dell'art. 15 comma 2 (1,2% monte salari 1997), ed Euro 1.020.000 ex art. 15 comma 5, ritenuto ragionevole ed appropriato rispetto ai miglioramenti quali quantitativi dei servizi programmati nell'annualità di riferimento;
- con delibera G.C. n. 85 del 7 marzo 2012 è stata ricostituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative sindacali per la stipula dei contratti decentrati integrativi del Comune di Arezzo;
- con delibera G.C. n. 107 del 21 marzo 2012 sono stati forniti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio delle trattative sindacali per la stipula del contratto decentrato relativo all'annualità 2011;
- con determina dirigenziale n. 1335 del 29 maggio 2012 è stato costituito in fondo per le risorse decentrate per l'anno 2011 articolato in risorse stabili e risorse variabili aggiuntive, per un totale di 4.045.001,44 Euro, comprensivo del fondo per le progressioni orizzontali;
- il Presidente della delegazione trattante ha tenuto costantemente informata la Giunta Comunale con relazioni scritte e informative verbali sullo stato delle trattative sindacali, trattative che si sono svolte in un arco temporale molto articolato e complesso, a partire dal mese di aprile ad oggi, attraverso 13 incontri tra le delegazioni trattanti, per un totale di più di 50 ore;



COMUNE DI AREZZO

- con nota del 1 ottobre 2012 la Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Arezzo comunica che non ravvisa la possibilità di accogliere la proposta dell'Amministrazione e di sottoscrivere il relativo accordo, pur precisando che intende comunque sottoporre all'assemblea dei dipendenti la relativa proposta;
- nell'incontro della delegazione trattante del 26 ottobre, la RSU, ha dichiarato che l'esito dalle Assemblee tenute con il personale dall'11 al 25 ottobre, è stato quello di non accogliere le ultime proposte dell'Amministrazione comunale;
- la relazione finale protocollo n. 112401/C.01.2 del 26 ottobre 2012 a firma del Presidente e degli altri componenti della delegazione trattante illustra il percorso negoziale portato avanti e i principali punti di divergenza che non consentono, allo stato attuale, la chiusura della trattativa sindacale attraverso la sottoscrizione del contratto decentrato per l'anno 2011;
- nel corso delle trattative con le organizzazioni sindacali non è stato possibile raggiungere un accordo per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo in quanto nessuna delle molteplici proposte di contratto presentate dall'amministrazione è stata accolta dalla delegazione di parte sindacale, né le proposte di contratto presentate dalla R.S.U. potevano essere accolte in quanto non corrispondenti alle previsioni normative e contrattuali vigenti. Al fine di sciogliere la divergente interpretazione delle norme applicabili alla contrattazione decentrata 2011, formulata dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali, è stato chiesto un parere alla Corte dei Conti quale organo deputato al controllo sulla contrattazione integrativa. Tale organismo ha confermato, con parere n. 142 del 29 maggio 2012, la necessità di procedere al collegamento dei sistemi premianti alla valutazione della performance sia individuale che organizzativa. I criteri relativi al sistema di valutazione dei dipendenti sono stati correttamente concertati con le organizzazioni sindacali nell'anno 2010 e, nel corso delle trattative, la delegazione di parte pubblica ha più volte esplicitato la propria volontà di aderire alla richiesta dei sindacati di analizzare gli esiti del sistema vigente di valutazione e proporre all'organismo indipendente di valutazione modifiche a tale sistema, in una ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino;
- le proposte di contratto formulate dalla RSU., in buona sostanza, prevedono l'erogazione della produttività 2011 attribuendo a ciascun dipendente le quote individualmente percepite nel 2010 in base ad un sistema di conservazione storica (con oscillazioni individuali in positivo di 150 euro ed in negativo di 100 euro); valutato pertanto che tali proposte, non essendo allineate al disposto delle vigenti previsioni normative, non possono essere inserite in una ipotesi di accordo, il cui contenuto deve necessariamente rispettare, ex art. 40, comma 3 quinquies, D. Lgs. 165/2001, sia le previsioni delle norme di legge vigenti (in particolare di quanto previsto dal d. lgs. 150/2011), sia le disposizioni del contratto nazionale di lavoro;
- le trattative sindacali condotte hanno ampiamente superato il termine di durata della sessione contrattuale, è stato garantito un ampio confronto con le organizzazioni sindacali, come sopra evidenziato;
- vi è un'evidente ragione di interesse pubblico di scongiurare pregiudizi all'efficiente svolgimento dell'attività dell'ente;



COMUNE DI AREZZO

- non è possibile addivenire alla stipula di accordi in violazione delle normative e vincoli delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di sistemi premianti e selettivi;
- in virtù di tale mancato accordo sono stati proclamati da aprile 2012 ad oggi due stati di agitazione del personale, rispettivamente del 6 aprile 2012 e del 9 agosto 2012, ai quali sono seguiti due tentativi di conciliazione presso la Prefettura, in data 16 aprile e 13 agosto, che hanno dato esito negativo. Nell'ambito di tali stati di agitazione è stato proclamato il blocco delle prestazioni ordinarie e straordinarie dal lavoro il 29 aprile 2012 coincidente con una importante manifestazione sportiva, il blocco delle attività lavorative per 48 ore consecutive i giorni 22 e 23 giugno 2012 in occasione della Manifestazione "Giostra del Saracino" ed il blocco delle prestazioni di lavoro straordinario dei dipendenti dall'8 luglio al 6 agosto 2012;
- a norma dell'art. 65 D. Lgs. 150/2009, il 31 dicembre 2012 è il termine ultimo per l'adeguamento dei contratti collettivi decentrati integrativi alle disposizioni previste dal comma 1 dello stesso articolo 65, e che pertanto sussiste l'urgenza di definire i contenuti del contratto decentrato 2011 in quanto i contratti non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili.

L'adozione dell'atto unilaterale costituisce un provvedimento provvisorio ed urgente funzionale a colmare il vuoto normativo generato dall'assenza di accordo fra le parti, pur nel pieno rispetto delle prerogative sindacali e con l'impegno di una pronta riattivazione del tavolo delle trattative negoziali.

Visti:

- l'art. 40 comma 3 ter D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009,
- la legge 141/2010 che all'art. 5 reca una norma di interpretazione autentica da cui risulta l'immediata applicabilità dell'art. 40 D. Lgs. 165/2001 cit.

La Giunta Comunale, in considerazione di tale situazione, ha ritenuto necessario garantire la continuità ed il migliore svolgimento delle funzioni pubbliche ex art. art.40, comma 3-ter del d.lgs. 165/2001, e dunque, al fine di consentire l'erogazione delle somme spettanti ai dipendenti a titolo di produttività per l'anno 2011, autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica a formulare una ipotesi di atto che provveda in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, relativamente all'anno 2011, continuando comunque la contrattazione, sulla base delle linee di indirizzo già fornite con la delibera sopra citata.

Il presente atto è stato adeguato al rilievo dell'organo di controllo interno, il collegio dei revisori dei conti, che ha certificato con nota del 7 novembre prot. n. 116322, positivamente l'atto unilaterale a condizione che l'ente si adegui alla previsione del parere della Corte dei Conti Piemonte n. 305 del 10 ottobre 2012.

Con delibera n 502 del 7 novembre 2012 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'atto unilaterale.



COMUNE DI AREZZO

Richiamati:

- I Contratti collettivi nazionali vigenti, ed in particolare le materie oggetto di contrattazione decentrata;
- il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato con il D.Lgs. 1/8/2011, n. 141;
- Il sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con delibera G.C. n. 910 del 31.12.2010;
- Il piano della performance adottato con delibera G.C. n. 179 del 16 marzo 2011;
- La validazione da parte dell'Oiv della relazione sulla performance dell'anno 2011;
- l'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il quale prevede che la distribuzione degli incentivi dovrà avvenire nell'ottica di promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso un sistema premiante selettivo, dando atto che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi degli incentivi in assenza delle necessarie verifiche ed attestazioni sul percorso adottato.

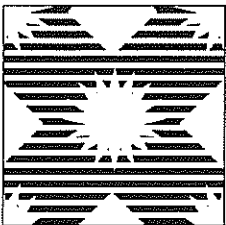
Viene formulato il presente atto unilaterale sulle seguenti materie:

Art. 1 Oggetto dell'atto

In seguito all'approvazione con delibera G.C. n. 910 del 31.12.2010, ex art. 10 del D. Lgs. 150/2009, del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, il presente atto disciplina i criteri e le modalità per collegare il sistema di valutazione adottato con la sopra citata delibera al sistema premiante, in conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs n. 141/2011. Disciplina altresì:

- i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17, comma 2, lettera, a) del CCNL 31.3.1999,
- le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, f) del CCNL 31.3.1999 (compensi per specifiche responsabilità).

I criteri e le modalità di collegamento del sistema premiante al sistema di valutazione è in linea con l'intesa dell'11 maggio 2012 fra il Ministero Funzione Pubblica, le parti sindacali e le rappresentanze dei Comuni, in particolare con la previsione di una quota prevalente di produttività legata alla performance organizzativa (80%) e di una quota residuale (20%) legata alla performance individuale.



COMUNE DI AREZZO

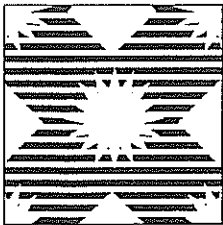
Art 2 Destinazione risorse 2011

Le risorse di parte variabile sono incrementate, ai sensi dell'articolo 15, comma 2, CCNL 1/4/1999, nella percentuale dell'1,2% del monte salari anno 1997, corrispondente all'importo massimo previsto dal citato contratto.

Pertanto le risorse decentrate determinate ex art. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, stabilite per l'anno 2011 giusto provvedimento dirigenziale n. 1355 del 29.5.2012, ed in conseguenza del rilievo formulato dal collegio dei revisori dei conti nell'atto di certificazione ex art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a cui il presente atto si è uniformato, ammontano complessivamente ad Euro 3.985.508,76, come decurtate ex art. 9 comma 2 bis d.l. 78/2010, compresi il fondo per le progressioni orizzontali e il fondo per le posizioni organizzative.

Le risorse decentrate per l'anno 2011 sono utilizzate come segue:

Fondo per le indennità di turno, rischio, reperibilità, orari notturni, festivi, festivi notturni	354.000,00
Fondo per indennità per attività particolarmente disagiate	22.500,00
Fondo per indennità per specifiche responsabilità	140.000,00
Posizioni organizzative	300.000,00
Indennità funzione insegnanti CCNL 5/10/01 art. 6	32.000,00
Indennità di comparto	328.500,00
Progressioni orizzontali anni precedenti	1.279.000,00
Produttività	1.456.220,11
art. 15 comma 1 lettera k - Rec. Evasione ici art. 3, cm. 57 legge n. 662/96 e art. 59, cm. 1, lett. p) D.Lgs.n.446/1997	23.388,40
art. 15 comma 1 lettera k - Incentivi alla progettazione art.92 commi 5 e 6 DLGS 163/2006	49.900,25
TOTALE	3.985.508,76



COMUNE DI AREZZO

Art. 3

Collegamento del nuovo sistema di valutazione della performance al sistema di premialità del personale dipendente.

I compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 saranno correlati:

a) alla performance organizzativa dell'ente con particolare riferimento all'attuazione delle politiche, dei piani e programmi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni della collettività, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi ed alla qualità e quantità dei servizi erogati.

La performance organizzativa dell'ente relativa all'anno 2011 è misurata e valutata con riferimento al piano della performance approvato con delibera G.C. n. 170 del 16 marzo 2011, dando atto che nel citato piano della performance sono stati individuati standard di miglioramento quali quantitativo dei servizi erogati, nonché obiettivi di sviluppo delle attività e delle politiche dell'ente, il cui raggiungimento è stato verificato a consuntivo nella relazione sulla performance di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, validata dall'Oiv in data 26 giugno 2012 quale condizione per l'erogazione dei compensi incentivanti correlati a tale ambito ex art. 18 CCNL 1.4.99.

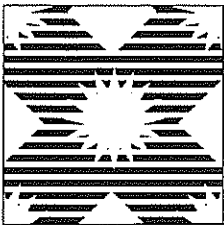
Per gli anni successivi al 2011 la misurazione e valutazione verrà effettuata sulla base del piano della performance dell'anno di riferimento.

La performance organizzativa sarà correlata in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi specificati nel piano dettagliato degli obiettivi e nelle schede attività della struttura organizzativa apicale (direzione o servizi autonomo) a cui il dipendente è assegnato e ad essa verrà destinata l'80% dell'importo complessivo della produttività da erogare.

La quota di produttività legata alla performance organizzativa competerà per il 100% qualora siano raggiunti almeno l'80% degli obiettivi/attività specificate nel piano della performance relativo alla struttura organizzativa apicale (direzione o servizio autonomo) a cui il dipendente è assegnato. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi/attività sia dal 40% al 79% la quota di produttività sarà pari al 60% della quota massima. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 40% non competerà la produttività legata alla performance organizzativa.

Il calcolo della quota massima avverrà mediante il criterio della parametrizzazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74



COMUNE DI AREZZO

La quota massima (100%) spettante a ciascuna categoria risulterà dalla seguente formula:

produttività (80% della produttività da erogare) / mesi medi lavorati x (n. dip. Cat. A x 100% + n. dip. Cat. B x 105,70% + n. dip. Cat. C x 119,80% + n. dip. Cat. D x 129,74%) = Valore base (Vb) cat. A

Es. quota individuale teorica per 12 mesi lavorati cat. B

$Vb \times 105,70 \times 12$

b) alla performance individuale secondo la metodologia ed i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance sopra citato, con destinazione del residuo 20% della produttività, da erogare con i seguenti criteri:

- nella performance individuale la quota di incentivi dovrà essere commisurata ai risultati della valutazione conseguita da ciascun dipendente indicati nella scheda di valutazione individuale.

- Il punteggio individuale minimo per erogare la quota di produttività collegata alla performance individuale non dovrà essere inferiore a 60.

la quota massima erogabile verrà differenziata in relazione alla categoria di appartenenza mediante il criterio della parametrizzazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74

In ciascuna direzione centrale/servizio autonomo sono formate graduatorie distinte per le cat. B, C e D nella quale sono collocati i dipendenti assegnati alla struttura apicale in relazione ai punteggi conseguiti nella valutazione individuale.

La quota individuale di produttività è determinata, nell'ambito di ciascuna struttura apicale, dividendo la quota massima di produttività della categoria di appartenenza per il punteggio più alto conseguito nella stessa categoria (separatamente per ciascuna categoria B, C e D), moltiplicato per il punteggio conseguito nella scheda individuale di valutazione da ciascun dipendente.

A ciascun responsabile di direzione centrale/servizio autonomo sono attribuiti specifici budget destinati all'applicazione del sistema di premialità sopra descritto, proporzionati al numero e all'inquadramento dei dipendenti assegnati alla struttura.

Esempio:

punteggio massimo conseguito nella Direzione XX nella categoria B = 90

punteggio individuale conseguito dal dipendente xy = 80

quota massima cat. B



COMUNE DI AREZZO

quota del dipendente $xy = \text{quota massima cat. B}/90 \cdot 80$

Modalità di erogazione delle quote di produttività legate alla performance organizzative e individuale:

in caso di assenza retribuita (es. malattia, infortunio, congedo parentale, ecc) la quota di produttività verrà corrisposta per intero.

Negli altri casi le quote di produttività verranno rapportate:

- ai mesi di effettivo servizio retribuito (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). A tal fine non verranno conteggiate le assenze non retribuite,
- all'articolazione dell'orario di lavoro (percentuale di part time).

Il personale che ha cessato o iniziato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o che ha beneficiato di periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la quota di performance organizzativa e la quota di produttività legata alla performance individuale, proporzionata al periodo di presenza in servizio, a condizione che abbia effettuato una prestazione lavorativa non inferiore al mese nell'anno di riferimento.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore a un mese e fino a sei mesi nell'arco dell'anno di riferimento, qualora non sia possibile effettuare una puntuale valutazione della performance individuale, la valutazione stessa corrisponderà, nel primo anno di applicazione del sistema, al punteggio medio dei dipendenti della direzione centrale/servizio autonomo appartenenti alla stessa categoria, e negli anni successivi al punteggio conseguito dal dipendente nell'anno precedente.

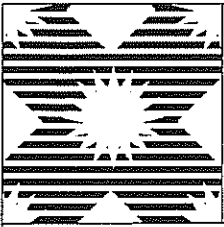
Per il personale a tempo determinato verrà erogata elusivamente la quota di produttività legata alla performance organizzativa con le modalità indicate al lett. a) e solo qualora la prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento sia pari o superiore a sei mesi.

Ai dipendenti in distacco sindacale viene attribuita una valutazione della performance individuale pari alla media dei dipendenti della direzione centrale/ufficio autonomo a cui è assegnato il citato personale.

Le risorse da distribuire a titolo di performance (organizzativa e individuale) sono assegnate in seguito all'approvazione del bilancio a ciascuna direzione/servizio autonomo settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI AREZZO

parametro di riferimento contenuto nella sopra indicata tabella di parametrizzazione al tabellare, i risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

c) le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti relativi al personale appartenente ad ogni direzione centrale/servizio autonomo si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.

4. Assegnato il budget di area le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale.

Resta ferma, per l'anno 2011, l'erogazione del progetto di produttività relativo allo sportello polifunzionale, già previsto nel contratto decentrato integrativo dell'anno 2010 ed articolato nel biennio 2010-2011, per i seguenti importi: 1100 euro individuali per i partecipanti che verranno comunicati dal direttore responsabile.

Art. 4

Indennità per particolari responsabilità

Considerato:

- che il regime delle indennità di responsabilità previsto dal contratto decentrato integrativo dell'anno 2000 non è più corrispondente all'attuale articolazione organizzativa dell'ente,
- che la proposta di modifica dei criteri e valori relativi alla fattispecie di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) è stata presentata alle organizzazioni sindacali già dal 2008, ma che non è stato possibile raggiungere anche su tale materia un accordo;
- ritenuto urgente disciplinare con il presente atto anche tale materia, urgenza valutata anche alla luce della disapplicazione successiva al 31 dicembre 2012 delle disposizioni dei contratti decentrati vigenti ai sensi dell'art. 65 D. Lgs. 150/2009.
- La disciplina sotto indicata sarà applicata dal mese successivo alla sottoscrizione del presente atto.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

1. Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:



COMUNE DI AREZZO

Per la categoria D:

- a) responsabilità di team di processo – 2000 euro
- b) responsabilità di gruppo di progetto – 2000 euro rapportato al periodo di costituzione
- c) responsabilità di istruttoria particolarmente complessa, e/o di realizzazione di programmi/piani di attività e/o attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo - 1000 euro
- d) responsabilità di istruttoria semplice – 600 euro

Per la categoria C:

- a) responsabilità di programmazione e controllo attività operative – 500 euro

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Arezzo, li 7 novembre 2012

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

D.ssa Valeria Meloncelli

I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Il Direttore operativo

D.ssa Marzia Giuliattini

Il Direttore Servizio Sviluppo organizzativo e innovazione tecnologica

D.ssa Ilaria Occhini

Il Direttore Progetto sportello polifunzionale e comunicazione

D.ssa Cecilia Agostini