

**COMUNE
DI
AREZZO**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
AREZZO – PARTE ECONOMICA 2017**

Sottoscritto in data 27/10/2017

Phillip Goria
Bu *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO –
PARTE ECONOMICA ANNO 2017**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno **27 ottobre 2017 alle ore 10,00**, nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Dott. Franco Caridi 

Componente

D.ssa Valeria Meloncelli 

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL

CISL 

DICCAP

UIL






CSA

 PRESTIGIACOMO ROBERTO 

Si sono riunite per definire la destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2017 e destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Richiamati:

il contratto decentrato integrativo parte economica del personale non dirigente del Comune di Arezzo anno 2016 sottoscritto in data 4 aprile 2017, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte della Giunta Comunale, avvenuta con deliberazione n. 142 del 4 aprile 2017.

l'atto unilaterale del 31.10.2013 ex art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 che provvede, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali e fino alla successiva sottoscrizione, in merito al contratto decentrato integrativo 2013/2015”.

- La deliberazione di Giunta n. 362 del 16.7.2014 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance, in particolare l'allegato F - SISTEMA PREMIANTE, punto 14: “Le eventuali economie che si generano tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate, nell'anno in corso in presenza di eccellenze e/o nell'anno successivo, secondo le modalità previste dalla contrattazione integrativa per premiare le eccellenze. Sono definite eccellenti le performance individuali con un punteggio sintetico compreso tra il 4 e il 5”.
- La deliberazione di Giunta Comunale n 348 del 20 giugno 2017 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2017
- La determina Dirigenziale n. 1699 del 22 giugno 2017 costituzione fondi salario accessorio dipendenti.
- la deliberazione n. 549 del 7/10/2016 Giunta comunale del “Contrattazione decentrata integrativa parte economica annualità 2015 e 2016: indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica- personale non dirigente”.
- Dato atto che la deliberazione n. 549 del 7.10.2016 la *Giunta Comunale percorso negoziale che porti alla previsione di progressioni economiche orizzontali con tendenziale decorrenza 1 gennaio 2017, le cui relative risorse saranno stanziare in sede di contrattazione decentrata 2017. Entro il mese di dicembre 2016 dovranno essere definiti i criteri per la progressione economica di carriera, criteri improntati al merito e alla selettività, come previsto dalla vigente disciplina normativa e contrattuale prevedendo di destinare alle progressioni economiche orizzontali un importo che nel massimo non dovrà superare €.100.000,00”.*
- La deliberazione Giunta comunale n. 715 del 27.12.2016 “Regolamento per le progressioni economiche orizzontali del personale non dirigente”
- La deliberazione n. 549 del 24 ottobre 2017 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2017

Premesso che:

- il diritto all'incentivo di cui all'art. 93 del D. Lgs n. 163/2006, *maturato dagli aventi diritto per le attività da loro effettivamente espletate per specifiche opere e lavori, positivamente accertate dal responsabile del servizio, potrà essere quantificato ed erogato solo dopo che sia stato approvato il Regolamento di recepimento degli accordi integrativi decentrati (Corte Conti Basilicata – Deliberazione n. 7/2017/PAR);*
- Si rende **pertanto** necessario definire i criteri per gli incentivi alla progettazione di cui all'art. 93 del D.lgs. 163/2006, **come meglio delineati nell'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente accordo**
- la disciplina degli incentivi alla progettazione di cui all'art.113 D.Lgs. 50/2016 verrà definita con un successivo accordo decentrato.

Def. M. J. 2017

Bu

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- Le parti concordano di aprire un tavolo negoziale che porti entro il 31.12.2017 ad una modifica dell'attuale percentuale di perequazione prevista dall'art.13 dell'atto unilaterale del 31.10.2013.
- In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione comunale assegna ai progetti previsti nel Peg dei servizi di Polizia Municipale, dello Sportello Polivalente e del Suap, vengono previste quote di produttività specifica ai dipendenti appartenenti ai suddetti servizi, nei seguenti importi:

Polizia Municipale	€ 50.000,00
Sportello Polivalente	€ 10.000,00
Suap	€ 3.000,00

CONCORDANO

Di definire quanto segue:

Art. 1 - Risorse decentrate –destinazione per l'anno 2017

Le risorse decentrate determinate ex art. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, stabilite per l'anno 2017 giusto Provvedimento Dirigenziale n. 1699 del 22 giugno 2017 ammontano complessivamente a Euro **2.894.724,59** compreso il fondo per le progressioni orizzontali e il fondo per le posizioni organizzative (l'ammontare del fondo per le risorse decentrate al netto del fondo per le progressioni orizzontali è pari a € 1.836.724,59

DISTRIBUZIONE FONDO 2017

FONDO 2017 (al netto degli incentivi lett K art 15) P. n. 1699 del 22 giugno 2017	2.894.724,59
---	--------------

Le risorse decentrate per l'anno 2017 sono ripartite come segue:	Anno 2017
Fondo per le indennità di turno, rischio, reperibilità, orari notturni, festivi, festivi notturni e maneggio valori	280.000,00
Fondo per indennità per attività particolarmente disagiate	10.000,00
Fondo per indennità per specifiche responsabilità	76.500,00
Posizioni organizzative	289.000,00
Indennità funzione insegnanti CCNL 5/10/01 art. 6	22.500,00
Indennità di comparto	275.000,00
Progressioni orizzontali anni precedenti	1.058.000,00
Produttività generale	720.724,59
Progressioni orizzontali 2017	100.000,00
Progetti di produttività 1)	63.000,00
TOTALE	2.894.724,59

1) dettaglio progetti di produttività	Anno 2017
Polizia Municipale	50.000,00
Sportello polivalente	10.000,00
Suap	3.000,00
TOTALE	63.000,00

(Area con diverse firme manoscritte in blu)

Dr. Don Gris

(Firma manoscritta)

Art. 2 – Progressioni orizzontali anno 2017

L'importo complessivo di € 100.000,00 destinato alle progressioni orizzontali per l'anno 2017 viene ripartito, tenuto conto dei criteri indicati nel regolamento approvato con delibera 715/2016, nel modo che segue:

Categoria B € 25.000,00

Categoria C € 35.000,00

Categoria D € 40.000,00

Al fine di valorizzare la prestazione del personale collocato nella prima posizione economica di ciascuna categoria, che per effetto del blocco delle progressioni orizzontali non ha beneficiato di alcuna progressione economica di carriera, viene stabilito che vengano destinati a tali posizioni iniziali dei budget con i seguenti importi:

posizione iniziale della categoria B 10% di € 25.000,00

posizione iniziale della categoria C 40% di € 35.000,00

posizione iniziale della categoria D 40% di € 40.000,00

Nel recepire i criteri indicati all'articolo 5 del CCNL 31.03.1999 e all'articolo 5 (criteri di valutazione) del regolamento approvato con Delibera G.C. n. 715/2016 che recita: *“Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, come previsto dalla vigente normativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la deliberazione G.C. n. 362 del 16 luglio 2014....”*, si specificano in dettaglio i pesi delle dimensioni prese a riferimento:

- A) le attività svolte e la somma dei risultati conseguiti, rilevati dal SMVP, nel biennio precedente l'anno di avvio della valutazione, avranno un peso di 70 su 100.
- B) Le competenze culturali e professionali acquisite, con particolare riguardo a quelle direttamente correlate al ruolo ricoperto e all'attività lavorativa svolta al momento dell'avvio della selezione, valutate in base al curriculum personale avranno un peso di 30 su 100. Si specifica che gli ambiti che saranno considerati a tale scopo sono espressi di seguito in ordine di priorità
 - 1) Esperienza e arricchimento professionale
 - 2) formazione ed aggiornamento professionale
 - 3) titoli di studio acquisiti

Art. 3 – SMVP (Sistema di misurazione e valutazione della Performance)

Si conferma anche per l'anno 2017 l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance attualmente in vigore, approvato con Delibera G.C. n. 362 del 16 luglio 2014. Si procederà alla revisione del suddetto sistema entro il 31 dicembre 2017.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a vertical signature on the right side that reads "Dott. Maria Grazia".

Per la delegazione trattante di parte pubblica

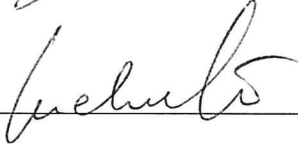
Il Presidente

Dott. Franco Caridi



Il Componente

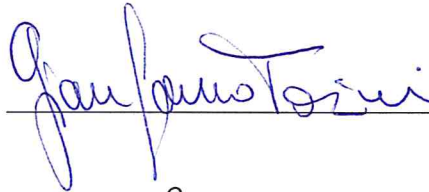
D.ssa Valeria Meloncelli



Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL



CISL

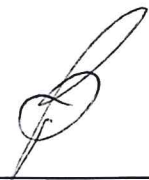
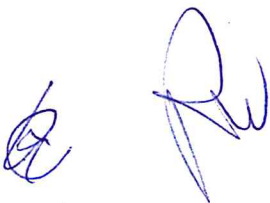
Noira Bandit

CSA

Restifucano Roberto

VIL

Rob. U. Grass



Allegato 1) Incentivazione

funzioni tecniche

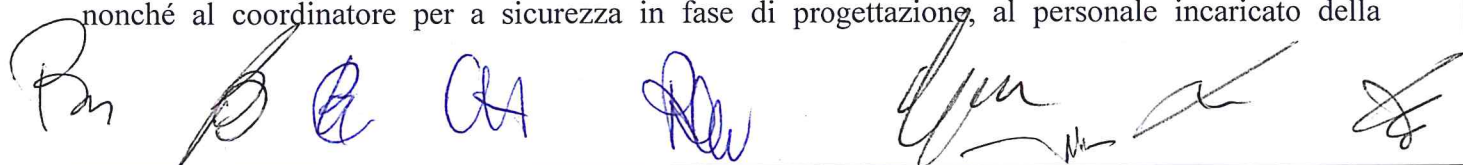
Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999.

Richiamata la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Basilicata n. 22/2017, la quale prevede che *“nel caso di opera pubblica, avviata prima della entrata in vigore del D.L.GS. N. 50/2016 si devono applicare le disposizioni sugli incentivi dettate dalla norma in vigore al momento in cui è stata approvata. ...l'adempimento della obbligazione pecuniaria (il pagamento), seppure oggetto di uno speciale procedimento amministrativo e contabile, non è impedito dal principio dal principio tempus regit actum per la ragione che: 1)trattasi di rapporto obbligatorio di natura privatistica; 2) l'esclusione dell'incentivo alla progettazione è espressamente riferita alle procedure di gara non ancora attivate al momento dell'entrata in vigore della novella legislativa; 3) il pagamento non trova un chiaro ed univoco divieto in alcuna disposizione di legge posta in rassegna da questa sezione; ne è precluso da altre disposizioni che impediscano il compimento di tale atto, al tempo in cui deve essere posto in essere”*.

Viene stabilito che:

Le risorse ex art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per il periodo 20/08/2014 al 19/04/2016. Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'attività di progettazione interna (art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. n. 163/2006), che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate o disposte dal 20/08/2014 al 19/04/2016, sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n 959 del 26 settembre 2000. Dal 20/08/2014 è, infatti, entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata “Fondi per la progettazione e l'innovazione” (art. 13-bis). La nuova disciplina prevede, di destinare ad un fondo per la progettazione e l'innovazione una cifra pari al 2% degli importi posti a base di gara, di cui una quota pari all'80% venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione. Pertanto, per gli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti successivamente al 20/08/2014 vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, della quota di fondo per la progettazione e l'innovazione da destinare ai dipendenti interessati.

> **Ripartizione dell'incentivo:** La quota di fondo per il salario accessorio del personale dipendente destinata alle prestazioni per la progettazione, esecuzione e collaudo viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue: a) il 5% al responsabile unico del procedimento; b) l'88% al tecnico o ai tecnici che, in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati, nonché al coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, al personale incaricato della



Per il W. (non)

direzione lavori, ed al coordinatore in fase di esecuzione, oltre al personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione, compresi i collaboratori tecnici; e) il 7% ai collaboratori (amministrativi) che, pur non firmando il progetto, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento e all'espletamento delle varie fasi dell'iter per l'esecuzione delle opere. Qualora il responsabile del procedimento coincida con il progettista, il direttore dei lavori o il coordinatore per la sicurezza, le singole quote di competenza sono cumulate. Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.

> **Modalità di corresponsione dell'incentivo:** Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo e delle eventuali varianti in corso d'opera che si rendessero necessarie, la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal dipendente interessato. Le presenti disposizioni non si applicano al personale con qualifica dirigenziale. Il 20% delle risorse accantonate è destinato all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa dei centri di costo nonché l'ammodernamento e l'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

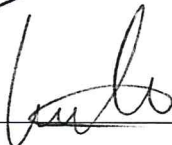
Il Presidente

Dott. Franco Caridi



Il Componente

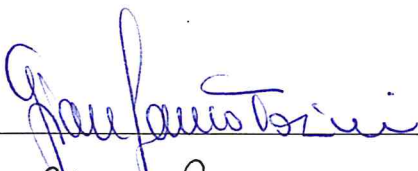
D.ssa Valeria Meloncelli




Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

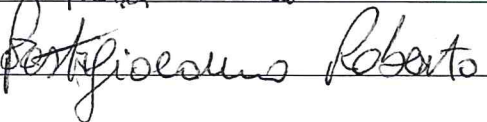
CGIL



CISL



CSA



UIL



Arezzo, li 27 ottobre 2017



CDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO – PARTE ECONOMICA 2017

Dichiarazione congiunta n. 1 Specifiche Responsabilità

Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano a convocare entro il 30 settembre 2017 il tavolo negoziale per definire nuove regole e nuove dimensioni del finanziamento delle cosiddette specifiche responsabilità. Le parti dichiarano che al 31/12/2017 decadrà l'accordo che regolava la materia stipulato nel 2014.

L'impegno comune è quello di darsi nuove regole entro la fine del mese di ottobre 2017 a valere dal 1° gennaio 2018.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le risorse decentrate, la cui ripartizione è prevista all'art. 1 del presente contratto, che non dovessero essere utilizzate per intero nella misura prevista, trattandosi di una mera previsione, saranno destinate prioritariamente a compensare gli istituti contrattualmente vincolanti previsti dal CCNL.

Qualora residuino ulteriori eccedenze le risorse saranno utilizzate per la c.d. produttività generale attualmente prevista in 720.724,59 euro.

In particolare le risorse ipotizzate per la quota di produttività specifica (Polizia Municipale, Sportello polivalente, Suap) che dovessero risultare non utilizzate per una parziale realizzazione dei progetti così come risultano allegati al presente contratto, saranno destinate direttamente e integralmente alla produttività generale.

Non sono possibili integrazioni o modifiche ai progetti successivi alla data di sottoscrizione del presente contratto che prevedano il riutilizzo di risorse derivanti da eventi o prestazioni non realizzate.

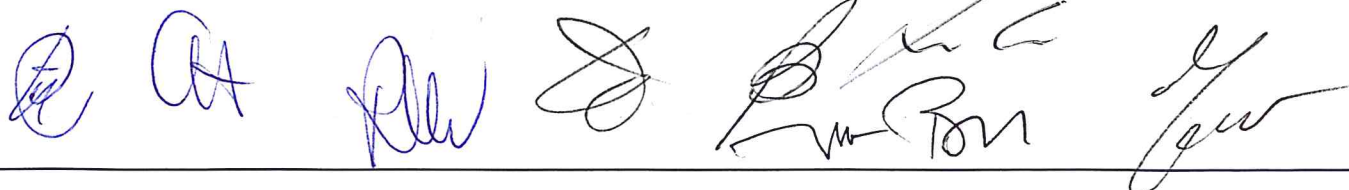
Dichiarazione congiunta n. 3 Criteri per le progressioni economiche orizzontali

Prima della stesura del Bando di selezione verrà contrattata la declaratoria delle competenze culturali e professionali indicate all'articolo 2 lettera B.

Dichiarazione congiunta n. 4 Percorso procedurale per le progressioni economiche orizzontali

Si conviene di procedere come segue:

Si determinano le quantità economiche destinate alla riserva nella misura concordata di:
almeno il 10% per la Categoria B (B1 e B3 posizione d'ingresso) almeno € 2.500,00
almeno il 40% per la Categoria C (C1) almeno € 14.000,00
almeno il 40% per la Categoria D (D1 e D3 posizione d'ingresso) almeno € 16.000,00



B) Si suddividono le risorse nei 12 Servizi Dirigenziali. Per ogni Servizio si formeranno le graduatorie per categoria prevedendo la riserva secondo la seguente formula:

(quota destinata a riserva : X = quota riserva aventi diritto : quota riserva aventi diritto del Servizio)

X = quota risorse destinata al settore per la riserva.

C) Sulla base della graduatoria verranno prioritariamente assegnate le progressioni orizzontali agli aventi diritto alla riserva con arrotondamento all'unità superiore, cioè tutti i quozienti pieni che stanno all'interno delle risorse riservate più una che sarà in parte finanziata dalle risorse non riservate. Esaurita questa operazione saranno assegnate le risorse che residuano per ogni Servizio, fino ad esaurimento del Budget assegnato, in ordine al punteggio più elevato dei dipendenti della stessa categoria del medesimo servizio.

D) I resti che si realizzeranno nei 12 Servizi per ciascuna categoria (B,C,D) saranno utilizzati, nel limite della capienza, per ulteriori progressioni attraverso tre graduatorie complessive (Cat. B,C,D) con precedenza per gli aventi diritto con punteggio più elevato. In nessun caso si supereranno i 100.000,00 euro.

Dichiarazione congiunta n. 5

Art. 3 – SMVP (Sistema di misurazione e valutazione della Performance)

Entro il 31/10/2017 si procederà alla revisione del SMVP approvato con Dgc 362/2014, non si esclude l'applicazione del sistema modificato alla valutazione relativa all'anno 2017.

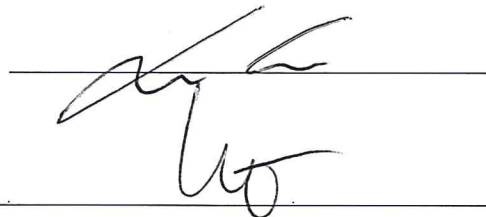
Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

Dott. Franco Caridi

Il Componente

D.ssa Valeria Meloncelli



Two handwritten signatures in black ink, one above and one below a horizontal line, representing the President and the Componente.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL

Giuseppe Tzini

CISL

Noira Bulati

CSA

Pastipocanu Roberto

UIL

Arezzo, li 27 ottobre 2017



