



Accordo integrativo per l'attribuzione di specifiche responsabilità

Personale non dirigente della Provincia di Grosseto

PREINTESA SIGLATA IN DATA 05/03/2018

Uilppa
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

INDICE

Premessa

Introduzione

Art. 1 - Finalità del compenso

Art. 2 - Requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità

Art. 3 - Tipologie di specifiche responsabilità

Art. 4 - Modalità di erogazione del compenso

Art. 5 - Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità

Art. 6 - Individuazione e pesatura delle posizioni di specifica responsabilità

Art. 7 - Criteri di ripartizione del budget

Art. 8 - Attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità

Art. 9 - Informazione

Art. 10 - Ambiti e validità del presente accordo

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art. 1

Finalità del compenso

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento". Il compenso non può essere corrisposto a dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Art. 2

Requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità

I destinatari del compenso possono essere i dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'ente. Il riconoscimento è subordinato alla attribuzione con atto formale del dirigente competente, sentito il titolare di posizione organizzativa per le funzioni eventualmente delegate, dell'incarico di specifica responsabilità secondo le tipologie elencate al successivo art.3.

Art. 3

Tipologie di specifiche responsabilità

A) Responsabilità di processi lavorativi complessi

L'indennità è corrisposta al personale di categoria C e D che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili della categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di più processi lavorativi complessi e rilevanti, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica, particolarmente esposti a significative conseguenze di natura amministrativa, civile o penale, e comportanti la necessità di relazionarsi con una pluralità di soggetti interni e/o esterni. Non è condizione sufficiente per il riconoscimento del compenso la responsabilità istruttoria o di una singola fase endoprocedimentale.

L'importo di tale indennità, da erogare secondo le modalità di cui al successivo art. 4, è così determinato da un valore minimo e massimo:

da € 1.000,00 a € 1.500,00 annui per la categoria C
da € 1.500,00 a € 2.000,00 annui per la categoria D

L'individuazione dell'importo da assegnare a ciascuna Specifica Responsabilità viene effettuato secondo le modalità di cui al successivo art. 5.

B) Responsabilità di coordinamento

L'indennità compete al personale di categoria B, C e D formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro, comportante – per le modalità e/o i luoghi di svolgimento - attività di particolare autonomia gestionale e organizzativa, maggiore rispetto a quella ordinariamente richiesta per il personale della medesima categoria.

Il gruppo di lavoro coordinato dal Responsabile non può essere inferiore a n. 3 persone.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo rientrano nella fattispecie:

- Coordinamento di squadre, gruppi di lavoro operanti di norma all'esterno a diretto contatto con il territorio;
- Coordinamento di squadre, gruppi di lavoro e/o uffici operanti con modalità di particolare autonomia organizzativa, aperti al pubblico e/o con frequenti contatti con una molteplicità di utenti interni/esterni;

L'importo di tale indennità, da erogare è così determinato:

- da € 1.000,00 a € 1.500,00 per la categoria D
- da € 800, a € 1.000,00 per la categoria C
- da € 650,00 a € 800,00 per la categoria B

C) Responsabilità di processi complessi e coordinamento

L'indennità compete al personale di categoria C e D che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili della categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di più processi lavorativi complessi e rilevanti, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica, particolarmente esposti a significative conseguenze di natura amministrativa, civile o penale, e comportanti la necessità di relazionarsi con una pluralità di soggetti interni e/o esterni oltre che formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro, che comportino per le modalità e/o i luoghi di svolgimento - attività di particolare autonomia gestionale e organizzativa, maggiore rispetto a quella ordinariamente richiesta per il personale della medesima categoria e/o in carenza strutturale di ruoli superiori di coordinamento (PO) o di livello dirigenziale.

Il gruppo di lavoro coordinato dal Responsabile non può essere inferiore a n. 3 persone e deve essere caratterizzato da particolare autonomia decisionale collegata anche al ruolo ricoperto all'interno della struttura di appartenenza.

L'importo di tale indennità, da erogare secondo le modalità di cui al successivo art. 4, è così determinato:

- da € 2.200,00 a € 2.500,00 per la categoria D
- da € 1.800,00 a € 2.000,00 per la categoria C

Art. 4

Modalità di erogazione del compenso

L'erogazione del compenso avviene semestralmente in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico individuati quali presupposti per il riconoscimento, previo nulla osta del dirigente attestante l'effettivo svolgimento delle mansioni comportanti specifica responsabilità da parte del dipendente durante il periodo interessato.

Gli importi non vengono erogati nella stessa mensilità della produttività o della tredicesima.

Gli importi spettanti sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

L'importo non erogato generato da una assenza prolungata e continuativa del titolare può essere utilizzato nel periodo di vacanza dal servizio per retribuire una specifica responsabilità che va a sostituire il titolare, secondo le necessità organizzative valutate dal dirigente.

Al rientro del titolare la specifica responsabilità verrà attribuita nuovamente allo stesso.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Art. 5

Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità

La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.

Art. 6

Individuazione e pesatura delle posizioni di specifica responsabilità

Nell'ambito di tali risorse, i dirigenti, sentite anche le proprie Posizioni organizzative, ciascuno per la propria struttura di competenza, propongono al Segretario/Direttore il fabbisogno numerico delle posizioni caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità, sulla base di una pesatura graduata e differenziata secondo i parametri seguenti:

A) Responsabilità di processi lavorativi complessi

F1A	Incertezza e complessità dei progetti, dei procedimenti e dei processi gestiti	0-20
F2A	Diversità dei progetti, dei processi, degli procedimenti e degli uffici	0-20
F3A	Eterogeneità delle decisioni da assumere	0-20
F4A	Complessità delle relazioni verso l'esterno o verso l'interno	0-20
F5A	Rilevanza responsabilità amministrativa, civile o penale	0-20

B) Responsabilità di coordinamento

F1B	Eterogeneità delle decisioni da assumere	0-20
F2B	Coordinamento caratterizzato da particolare autonomia organizzativa e/o in carenza strutturale di ruoli superiori di coordinamento (PO) o di livello dirigenziale	0-20

F3B	Numerosità della squadra, gruppo di lavoro coordinato	0-20
F4B	Numerosità dei contatti con utenti esterni	0-20
F5B	Rilevanza responsabilità amministrativa, civile o penale	0-20

C) Responsabilità di processi lavorativi complessi e coordinamento

F1C	Incertezza diversità e complessità dei progetti, dei procedimenti e dei processi gestiti	0-20
F2C	Eterogeneità delle decisioni da assumere	0-20
F3C	Complessità delle relazioni verso l'esterno o verso l'interno gestite dal gruppo di lavoro coordinato	0-20
F4C	Rilevanza responsabilità amministrativa, civile o penale	0-20
F5C	Coordinamento caratterizzato da particolare autonomia organizzativa e/o in carenza strutturale di ruoli superiori di coordinamento (PO) o di livello dirigenziale	0-20

Il punteggio sopra acquisito relativo alle lettere A) B) C) viene trasformato nei corrispondenti valori di retribuzione della specifica responsabilità, nel rispetto del minimo previsto per le singole tipologie e categorie, secondo la seguente formula:

$$\text{valore economico max attribuibile} / 100 \times \text{punteggio individuale attribuito} = \text{valore economico indennità}$$

Il Segretario/Direttore sulla base delle suddette proposte e dei criteri di cui all'Art. 7 ripartisce i budget, quota parte del fondo disponibile, tra le varie articolazioni organizzative dirigenziali e ne dà informazione ai dirigenti che provvedono alla definizione numerica ed economica e la comunicano al Segretario/Direttore. Il Segretario/Direttore comunica il dato numerico definitivo al dirigente al Personale per gli adempimenti di competenza.

Art. 7

Criteri di ripartizione del budget

Il budget viene ripartito secondo i seguenti criteri:

F1	Dimensione organizzativa	0-25
F2	Complessità e numerosità dei progetti e dei processi gestiti dalla figura per la quale è proposta dal Dirigente la posizione di specifica responsabilità	0-25
F3	Presenza di uffici caratterizzati da particolare autonomia organizzativa e/o in carenza strutturale di ruoli superiori di coordinamento (PO) o di livello dirigenziale	0-25
F4	Presenza di servizi amministrativi erogati ai Comuni con particolare riferimento alle funzioni previste dalla Delrio	0-25

Il dirigente al Personale a conclusione dell'iter di individuazione e successiva attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità da parte dei dirigente assegna le risorse corrispondenti al numero delle posizioni come individuate tra le varie articolazioni organizzative e ne dà informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.

Art. 8

Attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità

L'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità è preceduta da una fase istruttoria, adeguatamente pubblicizzata, durante la quale i dipendenti dell'area, che soddisfano i requisiti indicati all'art. 2, presentano la candidatura a ricoprire l'incarico attraverso la consegna del proprio curriculum formativo-professionale ai dirigenti competenti.

La valutazione dei curricula presentati dovrà riscontrare l'esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti, le conoscenze specialistiche/la preparazione culturale e l'aggiornamento a seguito di percorsi di formazione, l'aver formalmente ricoperto ruoli di responsabilità.

I dirigenti, sentiti i titolari di posizione organizzativa per le materie e le funzioni di eventuale competenza, provvedono con atto formale e motivato all'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità assegnati alla propria struttura organizzativa, indicando nell'atto l'ammontare della corrispondente indennità secondo gli importi di cui al precedente art. 3.

La durata temporale dell'incarico di specifica responsabilità è di un anno, rinnovabile nel caso di valutazione positiva e se non sono mutate le condizioni organizzative che hanno generato la posizione di specifica responsabilità.

La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa ai soggetti che conferiscono l'incarico.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- per periodi di assenza volontaria e diversi da quelli di cui All'art.4 superiori a 60 giorni continuativi;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di valutazione negativa della performance individuale.

Art. 9

Informazione

I provvedimenti sia di nomina che di revoca devono pervenire al Settore competente in materia di personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; degli stessi deve essere data informazione alle OO.SS. e alla RSU.

Art. 10

Ambito e validità del presente accordo

Il presente accordo integrativo decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'1.04.99, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni - Autonomie locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato della Provincia di Grosseto.

Il presente accordo integrativo si applica con decorrenza 01/01/2018.

Il presente accordo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo accordo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente accordo prevalgono su quest'ultimo.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo rimangono valide le disposizioni della contrattazione integrativa pregressa.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole legittime contenute nel presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi entro trenta giorni a seguito di richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato attraverso un accordo di interpretazione autentica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione che la contrattazione sulle modifiche al presente istituto è iniziata già nel corso del mese di dicembre 2017, viene stabilita la decorrenza al 01/01/2018 per la sua applicazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le posizioni di specifica responsabilità afferenti il Centro per l'Impiego sono congelate al 31/12/2017 e mantengono gli stessi importi fino al passaggio definitivo alla Regione Toscana dei dipendenti del medesimo Centro per l'Impiego in applicazione degli accordi convenzionali con la Regione Toscana.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire i massimi importi previsti all'Art. 3), tenuto conto delle novità introdotte dal nuovo CCNL in fase di sottoscrizione definitiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le Parti si impegnano al monitoraggio periodico dell'effettiva applicazione dell'Istituto che, sulla base dell'andamento storico, deve essere indirizzato verso la valorizzazione dei ruoli di responsabilità con particolare attenzione a quelli meno retribuiti.

Handwritten signatures and stamps at the bottom right of the page. The text 'UILFPL' is written in a box. Other illegible signatures and initials are present, including 'M.M.' and 'S.M.'.