



Camera di Commercio  
Ravenna

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA**  
**VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L'INCENTIVAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE ANNO 2017.**

Le parti sottoscrivono per l'anno 2017 la seguente intesa per la distribuzione del fondo per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance riferita al fondo dell'anno 2017 costituito in complessivi **€ 400.097,30**.

Il fondo che si rende effettivamente disponibile ammonta ad **€ 378.734,84** essendo sottoposto alla decurtazione permanente di € 5.605,34 secondo le indicazioni di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 ed alle disposizioni vincolistiche di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, che hanno ricondotto il limite complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale al medesimo importo determinato per l'anno 2016, definito in € 378.734, 84.

Tale importo non è comprensivo delle risorse definite per il 2017 nel *piano di riqualificazione e razionalizzazione* di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011 pari ad € 2.241,50 o minore o maggior somma che dovesse realizzarsi se debitamente certificata dal Collegio dei revisori dei conti, oltre che dei ricavi percepiti ai sensi dell'art. 43 della L. 443/1997 per l'adesione all'incarico Unioncamere in riferimento al progetto Excelsior per la somma prevista di € 7.677,57 (€ 2.677,57 + 5.000,00) o maggiore o minor somma effettivamente percepita, per il medesimo incarico, in corso d'anno).

Le risorse extralimite, derivanti dal *Piano di riqualificazione e razionalizzazione* sono destinate a tutto il personale dipendente – non dirigente - secondo le seguenti modalità:

- 50% in base ai risultati delle schede di valutazione individuale della performance, precisando che la graduatoria P.O./A.P. rimane distinta da quella del restante personale;
- 50% in base alla categoria giuridica di appartenenza, comunque utilizzando i medesimi

AS

criteri di cui al punto 2.1 della presente preintesa, considerando raggiunto l'obiettivo nella medesima somma accertata a consuntivo.

Viene di seguito definita la distribuzione del fondo fino ad un ammontare di € 378.734, 84 composto da risorse stabili per € 222.237,15 e risorse variabili per € 156.497,59; le somme che residuano dall'applicazione dei vari istituti confluiranno nei compensi per produttività, sulla base delle disposizioni di Legge.

**1. Istituti finanziati con le Risorse stabili**

Le parti, preso atto del ridotto differenziale tra risorse stabili disponibili e risorse necessarie a finanziare gli attuali istituti stabili, concordano comunque sulla opportunità di proseguire il processo già avviato ed individuare alcune progressioni orizzontali, cui destinare le risorse disponibili;

**1.1 Progressioni orizzontali.**

**somma destinata € 126.060,79**

Viene destinata alle progressioni economiche orizzontali la somma di € 123.230,71 che costituisce il costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate, nonché una ulteriore somma pari ad € 2.830,08 per la realizzazione di nuove progressioni orizzontali, da effettuarsi in modo selettivo secondo i criteri individuati nel CCDI 2015-2017.

Tale ulteriore somma viene assegnata alle graduatorie con i criteri utilizzati per l'anno 2016 con l'obiettivo di perseguire l'utilizzo massimo delle risorse avendo particolare attenzione ai passaggi basici. La parti concordano che la decorrenza delle progressioni nel 2017 sarà a partire dal 1 dicembre.

**1.2 Indennità di comparto**

**somma destinata € 31.071,71**

Viene destinata la somma di € 31.071,71 in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004

**1.3 Retribuzione Area Posizioni Organizzative ed Alte professionalità**

**somma destinata € 65.104,65**

Le parti convengono di destinare alle Aree delle Posizioni organizzative e di Alta professionalità individuate fino al 30 novembre 2019 la somma complessiva di € 65.104,65 costituita dal costo attuale delle posizioni istituite, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente di cui alla delibera di Giunta n. 17/2011, e determinazione del Segretario generale n. 136/2016.

Amico

X  
A  
A  
A  
A

NA

SS

A scopo meramente informativo si precisa che l'importo destinato a compensare il risultato viene distribuito al 50% in base alla valutazione delle competenze, fatto 100 il punteggio massimo effettivamente assegnato a P.O. ed A.P., mentre il restante 50% viene distribuito in base al raggiungimento degli specifici obiettivi annuali.

L'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto al conseguimento di almeno l'80% del target.

Non si applicheranno sulle retribuzioni di risultato le riduzioni di cui al co.1 dell'art.71 della L.133/2008, come previsto dal penultimo capoverso della circolare F.P. 8/2010.

## 2. Istituti finanziati con Risorse variabili

### 2.1 Compensi per produttività

**somma destinata € 126.197,69**

L'attribuzione dei compensi per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance si realizza attraverso il sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, approvato con delibera di Giunta n.17/2011, mediante una valutazione delle competenze individuali durante un periodo minimo di osservazione di tre mesi nel corso dell'anno, e del conseguimento degli obiettivi sulla base dei relativi report, da parte di ciascun dirigente e da parte dell'organo di valutazione di cui all'art. 28 del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente.

La somma complessivamente destinata alla produttività 2017 viene suddivisa in due gruppi di compensi, ciascuno dei quali assegnatario di una quota, così definita:

- |  |     |
|--|-----|
| <input type="checkbox"/> compensi sulle competenze                     | 50% |
| <input type="checkbox"/> compensi sul raggiungimento obiettivi annuali | 50% |

In entrambi i gruppi il compenso massimo individuale teorico viene calcolato in base al trattamento tabellare iniziale della categoria giuridica di appartenenza, al numero di dipendenti presenti nelle varie categorie (in cui le posizioni di lavoro part time ed i rapporti di lavoro in frazione di anno partecipano in relazione alla percentuale di effettivo servizio).

#### 2.1.1 valutazione delle competenze

La distribuzione tra i dipendenti avverrà in proporzione al punteggio ottenuto con la scheda di valutazione di fine anno, fatto 100 il punteggio massimo effettivamente assegnato per categoria (ad esclusione delle P.O.); le differenze tra i compensi teorici ed i compensi effettivamente attribuiti saranno distribuite al personale in proporzione a quanto già assegnato.

mm

NA

SA

SA

AS

Non si applicheranno su tali compensi le riduzioni previste dall'art.71 della L.133/2008 in quanto, come previsto dalla circolare n. 8/2010 della Funzione pubblica applicabile per estensione a tutte le categorie di personale ad ordinamento pubblicistico, il sistema di valutazione della performance individuale dispone di indicatori di valutazione individuale.

**2.1.2 compensi di raggiungimento obiettivi annuali**

Il raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna unità operativa assegnataria viene individuato attraverso le relative schede di report, l'obiettivo si intenderà pienamente raggiunto al conseguimento dei target previsti;

in caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo, il compenso verrà assegnato in base alla percentuale di raggiungimento e in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, il compenso non verrà assegnato.

La distribuzione ai dipendenti avverrà nella medesima proporzione, salvo il caso in cui il dipendente abbia partecipato solo parzialmente al raggiungimento dell'obiettivo; in tal caso riceverà un compenso ridotto in base al livello di raggiungimento, e la differenza rispetto al compenso massimo teorico sarà assegnata, sulla base della percentuale indicata nella relazione del dirigente responsabile, a coloro che avranno partecipato al raggiungimento completo dell'obiettivo.

In caso di dipendenti che prestano servizio in più di una unità operativa destinataria di obiettivi annuali diversi, verrà destinata una sola quota (esempio: per il dipendente capo ufficio di due uffici il valore massimo teorico di categoria destinato corrisponderà ad una sola quota individuale).

Non si applicheranno su tali compensi le riduzioni di cui al co.1 dell'art. 71 della L.133/2008, come previsto dal penultimo capoverso della circolare F.P. 8/2010.

**2.2 Indennità di maneggio valori somma destinata € 1.800,00**

L'indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL 14.9.2000 viene corrisposta sulla base del valore medio mensile movimentato dalle unità di personale addetto, individuate attraverso l'uso delle rispettive CRA sul programma incassi XAC in uso presso l'Amministrazione.

Per ciascun giorno di utilizzo del programma incassi, in relazione alle fasce di movimentazione registrate, saranno corrisposte le indennità di maneggio valori.

com

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Le fasce e le indennità sono così individuate:

fascia "A" valore medio mensile di movimentazione da € 20,00 ad € 1.000,00 ed indennità giornaliera € 0,52;

fascia "B" valore medio mensile di movimentazione da € 1.001,00 a € 3.000,00 ed indennità giornaliera € 0,75;

fascia "C" valore medio mensile di movimentazione da € 3.001,00 a € 5.000,00 ed indennità giornaliera € 1,00;

fascia "D" valore medio mensile di movimentazione da € 5001,00 a € 7.000,00 ed indennità giornaliera di € 1,25;

fascia "E" valore medio mensile superiore a € 7.000,00 ed indennità giornaliera di € 1,54.

Eventuali differenze dovute ad incassi diversi rispetto a quelli programmati verranno recuperate a consuntivo, utilizzando se necessario risorse derivanti da risparmi dalle varie voci di spesa ed in secondo luogo dalla produttività dell'anno in corso.

**2.3 Indennità per specifiche responsabilità** **somma destinata € 27.000,00**

Si conferma per l'anno in corso l'applicazione dell'istituto delle particolari responsabilità sulla base dei criteri e delle modalità convenuti nel CCDI 2008 e della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 139/2016 per € 27.000,00;

**2.4 Compensi specifici**

**a) Operazioni a premio** **somma destinata € 1.500,00**

Ai sensi dell'art. 43 L.449/1997 sono previste voci in entrata ed in uscita sul Fondo, finalizzate alle operazioni a premio, a favore del personale che direttamente partecipa.

Ravenna, 29 settembre 2017

la Delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale f.f.

Maria Cristina Venturelli

*Maria Cristina Venturelli*

la R.S.U.

Laura Lizzani

*Laura Lizzani*

*NA*

*[Signature]*

*[Signature]*

AS

Roberto Finetto



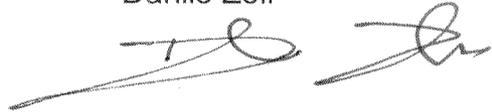
Alessandra Del Sordo



Fabiola Licastro



Danilo Zoli



Le OO.SS.

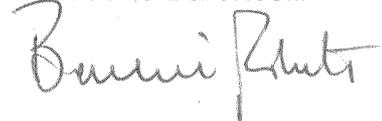
FP CGIL

Alberto Mazzoni



CISL FP

Roberto Baroncelli



UIL FPL

Patrizia Alvisi

