

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2009

Le parti sottoscrivono, per l'anno 2009 , il seguente accordo decentrato per la distribuzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, il cui importo complessivo ammonta ad € 364.967,72 di cui € 204.806,99 costituito dalle risorse stabili ed € 160.160,73 costituito dalle risorse variabili di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.04.

Le parti convengono di destinare alla produttività l'eventuale differenziale tra il costo teorico ed il costo reale di tutti gli istituti previsti dal presente contratto.

1) Progressioni orizzontali.

somma destinata € 102.057,57

Le parti convengono di destinare alle progressioni economiche orizzontali la somma complessiva di € 102.057,57 costituita dal costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate e dal costo annuale teorico delle progressioni così definite:

categoria	Progressione	unità
B1	B2	1
B2	B3	2
B5	B6	1
B6	B7	1
C1	C2	1
C3	C4	5
C4	C5	4
D3	D4	2
D4	D5	1
D5	D6	1
D5	D6V	1
TOTALE		20

Si prevede la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali in categoria B e C dall'1/01/2009 ed in categoria D dall'1/12/2009, in deroga al Regolamento sulle progressioni economiche orizzontali attualmente in vigore.

Dall'applicazione di quanto indicato nelle dichiarazioni congiunte (CCNL 22/01/2004, 9/05/2006), a decorrere dall'1/01/2000, risulta che il costo delle progressioni economiche

orizzontali da imputare al bilancio nell'anno 2009 è pari a € 13.952,26 (CCNL 2006-2007) in ragione d'anno.

2) Compensi per produttività

somma destinata € 153.240,15

In base alle indicazioni fornite dall'art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004 l'attribuzione dei compensi per la produttività è sottoposta alla valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 6 del CCNL 31.3.1999 da parte di ciascun dirigente, alla valutazione sul conseguimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione di cui all'art. 28 del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente; deve inoltre poter essere osservato, a cura di ciascun dirigente, un complessivo miglioramento dell'andamento generale delle attività e dei servizi dell'Ente.

La somma complessivamente destinata alla produttività 2009 viene suddivisa nei due gruppi di compensi, ciascuno dei quali assegnatario di una quota, così definita:

- | | |
|--|-----|
| <input type="checkbox"/> compensi individuali | 50% |
| <input type="checkbox"/> compensi di raggiungimento obiettivi annuali di servizio o area | 50% |

compensi individuali

Il compenso individuale viene attribuito sulla base della valutazione delle prestazioni e dei risultati effettuata tramite il sistema di valutazione permanente in vigore presso l'ente dal 7 luglio 2004.

Il compenso massimo individuale 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).

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.

□ **compensi di raggiungimento obiettivi annuali**

Il livello di raggiungimento dell'obiettivo deve essere coerente ed in linea con il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili delle aree di posizione organizzativa ed ai dirigenti; il compenso di obiettivo viene attribuito sulla base della valutazione, da parte di ciascun dirigente, sul grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati, che può essere: raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto.

Si considererà non raggiunto l'obiettivo con livello inferiore al 50%, mentre parzialmente raggiunto un obiettivo compreso fra il 50% e 75%. Nel caso in cui il mancato raggiungimento non sia imputabile a mancato impegno da parte dei dipendenti della unità assegnataria dell'obiettivo bensì a cause esterne, questo si considera comunque raggiunto.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, il compenso non assegnato verrà portato ad economia del Fondo, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

In caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo, il compenso verrà assegnato in base alla percentuale di raggiungimento. Nel caso in cui il dipendente abbia partecipato solo parzialmente al raggiungimento dell'obiettivo di ufficio, 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).

La distribuzione del compenso avverrà proporzionalmente al trattamento tabellare iniziale della categoria giuridica di appartenenza ed al numero di dipendenti presenti nelle varie categorie, applicando esclusivamente il co.1 dell'art.71 della L.133/2008.

3) Indennità di maneggio valori

somma destinata € 2.800,00

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.

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 da risparmi derivanti dalle varie voci di spesa ed in secondo luogo dalla produttività dell'anno in corso. Si procederà comunque ad una verifica consuntiva per misurare le ricadute applicative degli eventuali differenziali.

4) Indennità di comparto **somma destinata € 33.390,00**

come da disposizioni di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004

5) Indennità per specifiche responsabilità **somma destinata € 13.500,00**

La parti concordano sulla prosecuzione del percorso di valorizzazione delle responsabilità, già intrapreso nel corso del 2008, estendendo l'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità attraverso la realizzazione di una nuova graduatoria a decorrere dal 1.12.2009 con l'individuazione di ulteriori posizioni fino a concorrenza della somma prevista in ragione d'anno.

5.1. Criteri

a. Risorse umane gestite: dato oggettivo che tiene conto della consistenza delle unità di

personale a tempo indeterminato da funzionigramma alla data del provvedimento e delle eventuali unità a tempo determinato o somministrate espresse in tempo-uomo, in riferimento all'anno precedente la decorrenza dell'incarico, che collaborano con il responsabile dell'unità operativa di riferimento.

0 unità = 1 punto

1 unità = 2 punti

2/3 unità = 3 punti

4/5 unità = 4 punti

6 o + unità = 5 punti

b. Relazioni interne: valutazione qualitativa del grado di intercambio tra unità operative finalizzato alla realizzazione di progetti comuni.

c. Relazioni esterne: valutazione qualitativa delle relazioni con soggetti esterni pubblici/privati con espressione di rappresentanza dell'Ente;

d. Complessità delle procedure valutazione qualitativa sulla realizzazione di atti utili alla gestione dei budget sui centri di costo, di determinazioni, delibere, disposizioni;

e. redazione di piani, progetti, programmi, relazioni: valutazione qualitativa di provvedimenti ad alto contenuto specialistico e di natura complessa, non ricorrenti né ripetitivi.

f. variabilità e non prevedibilità dei compiti assegnati: valutazione qualitativa della gamma di competenze necessarie e della ricorrenza degli imprevisti nell'ordinaria conduzione dell'incarico.

Sulla base dei criteri verrà stilata una graduatoria che verrà scorsa in ordine decrescente di punteggio fino a concorrenza delle risorse destinate.

5.2. Applicazione

5.2.1- Gli atti di attribuzione, con disposizione del personale del Segretario generale avranno cadenza annuale; i conferimenti relativi a nuovi incarichi, saranno formalizzati in allineamento temporale agli incarichi già esistenti, al fine di uniformarne la data di scadenza al 31 dicembre di ogni anno.

5.2.2 – Le risorse destinate a finanziare l'istituto si intendono prenotate nella distribuzione del fondo dell'anno 2009 e 2010.

5.2.3 - L'incarico ha termine alla scadenza del periodo di attribuzione (o in caso di revoca per motivate ragioni di carattere organizzativo) e può essere rinnovato.

5.2.4 - La corresponsione dell'indennità avverrà su base mensile.

5.2.5 - La valutazione dei criteri terrà conto di una graduazione del punteggio per ciascuno

dei requisiti da 1 a 5.

5.2.6 - La selezione avverrà sulla base di una pubblica graduatoria fra tutte le posizioni di lavoro appartenenti alla categoria D (escluse le posizioni organizzative e le posizioni in comando) e secondo la seguente griglia di valori:

Da	max	Da
1	3	250,00
4	6	500,00
7	9	750,00
10	12	1.000,00
13	15	1.250,00
16	18	1.500,00
19	21	1.750,00
22	24	2.000,00
25	27	2.250,00
28	30	2.500,00

6) Retribuzione Area Posizioni Organizzative ed Alte professionalità

somma destinata € 59.980,00

Le retribuzioni per l'Area delle P.O. ed A.P. di cui all'art. 8 del CCNL 1.4.1999 ed art. 10 del CCNL 22.1.2004 vengono corrisposte al personale di categoria D responsabile di cinque Servizi dell'Ente, appositamente individuato secondo i criteri del Regolamento per le Aree di posizione organizzativa ed Alta professionalità.

Si tratta, più dettagliatamente, del costo effettivo sostenuto per le 4 Posizioni Organizzative e la Posizione di Alta professionalità nonché l'adeguamento delle indennità di posizione a favore di 1 alta professionalità e di 2 posizioni organizzative a decorrere dal 1/09/2009.

8) operazioni a premio

Sono previste voci in entrata ed in uscita sul Fondo, finalizzate alle operazioni a premio per il personale che direttamente partecipa, individuate ed inserite nel Fondo con successive determinazioni del Segretario generale.

la Delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale

Paola Morigi

la R.S.U.

Laura Lizzani

Andrea Boni

Alessandra Del Sordo

Nicola Biasi

Danilo Zoli

Le OO.SS.

FP CGIL Marinella Melandri

FPS CISL Manuela Drudi

UIL FPL Fabio Tommasoni

Ravenna, 2 settembre 2009

Note a verbale:

La CISL-FP, pur apprezzando lo sforzo compiuto dall'amministrazione della CCIAA di Ravenna evidenziato nel presente accordo con una maggiore distribuzione delle risorse fisse per le PEO a favore della categoria C, prende atto che non vi sono le condizioni per la proposta avanzata in coerenza con gli impegni assunti sia con l'Amministrazione nella stipula del CCDI 2008, sia col personale in sede assembleare.

Ovvero, una diversa distribuzione equilibrata delle risorse per le PEO previste a favore del personale di Categoria D, e dell'integrazione nella graduatoria dell'istituto delle particolari responsabilità del personale di categoria C con requisiti.

FPS CISL Manuela Drudi

La FP CGIL, condividendo la proposta di PEO unitariamente avanzata da parte sindacale e recepita dall'accordo, prende atto che non esistono al momento ulteriori risorse per PEO e sottolinea l'esigenza, appena possibile, di proseguire l'applicazione di tale istituto contrattuale, a partire dalla categoria C.

FP CGIL Marinella Melandri

La UIL FPL condividendo l'impianto biennale PEO sottoscritto unitariamente, ritiene che nello sviluppo di nuove progressioni sia opportuno ed auspicabile mantenere una distribuzione fra tutte le categorie.

UIL FPL Fabio Tommasoni