



Camera di Commercio  
Ravenna



ff

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO  
PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2010**

Le parti sottoscrivono per l'anno 2010 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 € 385.729,67 di cui € 204.806,99 costituito dalle risorse stabili ed € 180.922,69 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. Istituti finanziati con le Risorse stabili**

Le parti prendono atto che le risorse destinate a finanziare gli attuali istituti stabili, tenuto conto delle mobilità volontarie già determinate e di prossima attuazione in corso d'anno e del rientro in servizio di una dipendente in comando, nonché delle risorse in previsione necessarie per l'anno 2011 in relazione alle disposizioni in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività di cui alla Legge 122/2010, dei blocchi dei rinnovi contrattuali e del congelamento delle risorse integrative nel triennio 2011/2013 consentono un più ridotto margine di operatività.

**1.1 Progressioni orizzontali.**

**somma destinata € 107.071,22**

Le parti convengono di destinare alle progressioni economiche orizzontali la somma complessiva di € 106.455,80 costituita dal costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate e dal costo annuale teorico di una progressione in categoria C dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4 a decorrere dall'1.1.2010.

ff

## 1.2 Indennità di comparto

somma destinata € 34.121,07

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

## 1.3 Retribuzione Area Posizioni Organizzative ed Alte professionalità

somma destinata € 61.720,98

Le parti convengono di destinare alle Aree delle Posizioni organizzative e di Alta professionalità, individuate secondo i criteri dell'apposito Regolamento, la somma complessiva di € 61.702,50 costituita dal costo effettivo delle posizioni fino ad ora istituite nonché dall'adeguamento dell'indennità di due posizioni organizzative, a decorrere dal 27 dicembre 2010, per un importo complessivo a regime di € 600,00 per ciascuna posizione.

## 2. Istituti finanziati con Risorse variabili

### 2.1 Compensi per produttività

somma destinata € 160.976,34

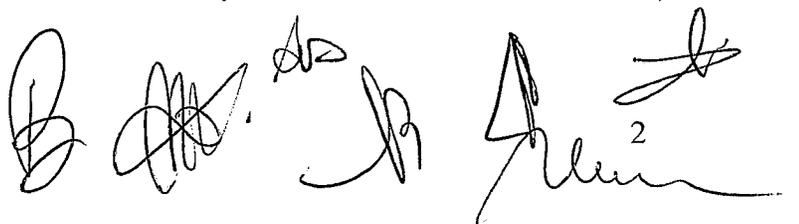
In base alle indicazioni fornite dall'art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004 l'attribuzione dei compensi per la produttività è sottoposta alla valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 6 del CCNL 31.3.1999 da parte di ciascun dirigente, alla valutazione sul conseguimento degli obiettivi da parte dell'organo 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 2010 viene suddivisa nei due gruppi di compensi, ciascuno dei quali assegnatario di una quota, così definita:

compensi individuali 50%

compensi di raggiungimento obiettivi annuali di servizio o area 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).



SS

### 2.1.1 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.

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.

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 per il miglioramento continuo delle prestazioni dispone di indicatori di valutazione individuale.

### 2.1.2 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



SS

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.

A tal fine le parti concordano sulla necessità di predisporre un sistema di valutazione sul conseguimento degli obiettivi annuali e dei risultati attesi, anche da parte dei singoli partecipanti, basato su specifici indicatori e sull'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati all'ufficio e/o al servizio.

## 2.2 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:

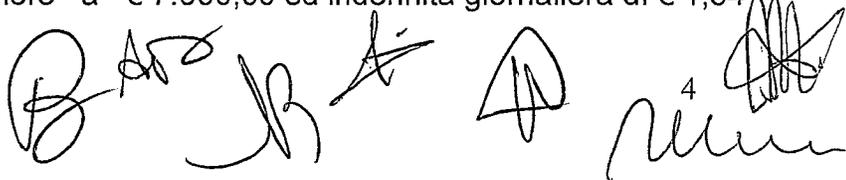
fascia "A" valore medio mensile di movimentazione da € 20,00 ad € 1.000,00 ed indennità giornaliera € 0,52

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 derivanti da risparmi 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.

### 2.3 Indennità per specifiche responsabilità

**somma destinata € 19.040,06**

La parti concordano sulla prosecuzione del percorso di valorizzazione delle responsabilità, attraverso l'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità, il cui costo effettivo di quelle fino ad ora selezionate ammonta ad € 19.000,00, attraverso l'individuazione di ulteriori posizioni dalla graduatoria attualmente in essere di cui alla determinazione del SG n. 117/2009 e fino a concorrenza della somma di € 2.500,00 in ragione d'anno, a decorrere dal 27 dicembre 2010.

2.3.1 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.

2.3.2 Le risorse destinate a finanziare l'istituto si intendono prenotate nella distribuzione del fondo dell'anno 2010 e 2011.

2.3.3 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.

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

### 2.4 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

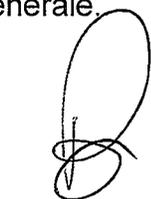
Paola Mongi



la R.S.U.

Laura Lizzani

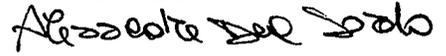
Laura Lizzani

  
  
  
  
5

Andrea Boni



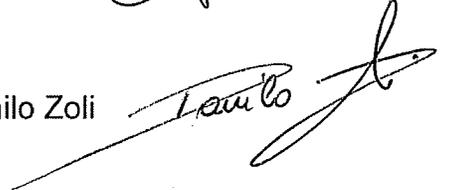
Alessandra Del Sordo



Nicola Biasi



Daniilo Zoli



**Le OO.SS.**

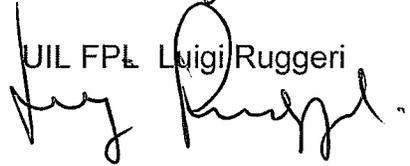
FP CGIL Marinella Melandri



FPS CISL Manuela Drudi



UIL FPL Luigi Ruggieri



Ravenna, 23 dicembre 2010