



Camera di Commercio
Ravenna

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L'INCENTIVAZIONE

DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

Le parti sottoscrivono per l'anno 2012 il seguente accordo decentrato per la distribuzione del fondo per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance riferita all'anno 2012.

Il fondo, costituito per complessivi € 416.067,07 risulta compatibile con le indicazioni di cui al comma 2 bis art. 9 del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, in quanto il fondo supera quello del 2010 solo per la parte relativa alle risorse definite nei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011; il fondo che si rende effettivamente disponibile ammonta a **€ 407.688,34** essendo ridotto della quota parte riferita al personale cessato in corso d'anno, pari a € 8.378,73 (nell'ipotesi di n.4 assunzioni e nessuna cessazione entro il 31/12/2012), secondo le indicazioni operative contenute nelle circolari 40/2010 e 12/2011 RGS, nonché nel commento Unioncamere; inoltre la somma di **€ 29.500,00** o quella inferiore o superiore che dovesse realizzarsi, sarà effettivamente disponibile dopo aver verificato a consuntivo l'ottenimento dei risparmi, come certificato dal Collegio dei revisori dei conti. Viene di seguito definita la distribuzione del fondo fino ad un ammontare di **€ 378.188,34**, pari a **€ 407.688,34 - € 29.500,00**.

In relazione alle risorse derivanti dal piano di risparmio, viene definito che le stesse siano destinate per il 50% nel seguente modo:

- **partecipanti: tutto il personale dipendente - non dirigente - dell'Ente**
- **distribuzione: 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 e comunque utilizzando i medesimi criteri di cui al punto 2.1 del presente contratto, considerando l'obiettivo di risparmio raggiunto nella somma che sarà accertata a consuntivo.**

Per il restante 50%, destinato dalla normativa alla premialità delle "fasce", di cui all'art.19 D.Lgs.150/2009, nel caso di ulteriore permanenza della non applicazione, si definisce fin da ora che verranno utilizzati per la distribuzione i medesimi criteri di cui al precedente comma.

Qualora, invece, tale possibilità sia preclusa o comunque la somma di cui sopra non possa essere distribuita, le parti si impegnano a rivedere il presente accordo, nella parte inerente alla distribuzione di tutte le risorse derivanti dal piano di razionalizzazione e risparmio. Nel caso, il documento dovrà essere oggetto di una successiva ulteriore certificazione da parte del Collegio dei revisori, ai sensi dell'art 40-bis del D. Lgs. 165/2001, oltre a quella prevista per il presente accordo.

Nel Fondo disponibile, le risorse stabili ammontano ad € 204.801,51 e le risorse variabili di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.04 ammontano ad € 181.765,56.

1. Istituti finanziati con le Risorse stabili

Le parti prendono atto che le risorse destinate a finanziare gli attuali istituti stabili, in relazione alle disposizioni in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività di cui alle Leggi 122/2010, 111/2011 e, 148/2011, nonché dei blocchi dei rinnovi contrattuali e del congelamento delle risorse integrative nel triennio 2011/2013, consentono un ridotto margine di operatività.

1.1 Progressioni orizzontali.

somma destinata € 102.927,73

Viene destinata alle progressioni economiche orizzontali la somma complessiva di € 102.927,73 costituita dal costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate.

1.2 Indennità di comparto

somma destinata € 32.786,50

Viene destinata la somma di € 32.786,50 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 € 62.902,76

Le parti convengono di destinare alle Aree delle Posizioni organizzative e di Alta professionalità già individuate la somma complessiva di € 62.902,76 costituita dal costo effettivo delle posizioni fino ad ora istituite, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente di cui alla delibera di Giunta n.17/2001 e determina del S.G. n. 138/2011.

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 alle P.O., mentre il restante 50% viene distribuito in base al raggiungimento degli specifici obiettivi annuali.

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 € 153.279,35

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 2012 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

[Handwritten signatures and initials]

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.

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;

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 ma sarà portato ad economia del Fondo, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

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 € 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.

2.3 Indennità per specifiche responsabilità

somma destinata € 21.992,00

Si conferma per l'anno in corso l'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità, sulla base di criteri e modalità a suo tempo convenuti (CDI 2008), come da determinazione del Segretario Generale n.154 del 27/12/2010, prorogata fino al 30/06/2012, con inserimento di una ulteriore posizione a decorrere dal 1 luglio 2012.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

2.4 Operazioni a premio

somma destinata € 1.500,00

Sono previste, ai sensi dell'art. 43 L.449/1997, voci in entrata ed in uscita sul Fondo, finalizzate alle operazioni a premio per il personale che direttamente partecipa.

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

Nel caso in cui non si realizzassero le riorganizzazioni oppure le economie conseguite non consentissero il recupero delle quote sul personale cessato o altre eventuali quote, rispetto a quanto concordato nel presente accordo, le parti condividono il principio proposto da OO.SS./RSU, di suddividere le riduzioni di cui sopra, incidendo proporzionalmente sugli istituti contrattuali, per i quali sia giuridicamente e contrattualmente possibile.

Le parti concludono il presente accordo con l'impegno che l'Amministrazione prosegua l'applicazione del piano triennale di razionalizzazione di cui all'art. 16 co.4 del D.L. 98/2011 per implementare, nelle proporzioni ammesse, anche il Fondo 2013.

Ravenna, 24/08/2012

la Delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale

Paola Morigi

la R.S.U.

Laura Lizzani

Laura Lizzani

Roberto Finetto

Roberto Finetto

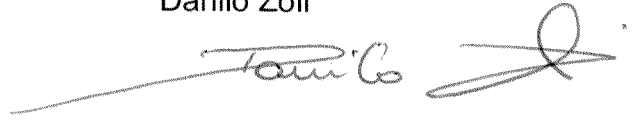
Alessandra Del Sordo

Alessandra Del Sordo

Nicola Biasi

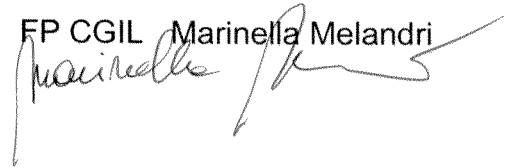


Danilo Zoli

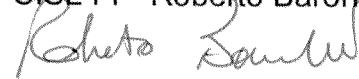


Le OO.SS.

FP CGIL Marinella Melandri



CISL FP Roberto Baroncelli



UIL FPL Luigi Ruggeri

