



Camera di Commercio
Ravenna

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2013

Le parti sottoscrivono per l'anno 2013 il seguente accordo decentrato per la distribuzione del fondo per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance riferita all'anno 2013.

Il fondo, costituito per complessivi € 413.543,67 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 supera quello del 2010 per la parte riferita alle risorse definite nei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, per un importo pari ad € 20.275,00 nonché per le risorse destinate a compensare il personale dell'Ufficio Provinciale Censimento coinvolto del IX° Censimento dell'Industria, servizi e istituzioni no profit, per un importo pari a € 6.500,00.

Il fondo che si rende effettivamente disponibile ammonta a **€ 410.742,46** essendo ridotto della quota parte riferita al personale cessato in corso d'anno, pari a € 2.801,21, tenuto conto della media di riferimento, pari a 69 unità, e la media 2013 pari a 68,5 unità, secondo le indicazioni operative contenute nelle circolari 40/2010 e 12/2011 RGS, nonché nel commento Unioncamere; inoltre la somma di **€ 20.275,00** 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 **€ 390.467,46**
(€ 386.768,67- 2.801,21+ 6.500,00)

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 € 182.126,04.

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 esteso all'anno 2014, consentono un ridotto margine di operatività.

1.1 Progressioni orizzontali.

somma destinata € 102.939,33

Viene destinata alle progressioni economiche orizzontali la somma complessiva di € 102.939,33 costituita dal costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate.



1.2 Indennità di comparto

somma destinata € 33.811,92

Viene destinata la somma di € 33.811,92 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 € 62.902,46

Le parti convengono di destinare alle Aree delle Posizioni organizzative e di Alta professionalità già individuate la somma complessiva di € 62.902,46 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. 17/2011 e determinazione del Segretario generale 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 € 156.513,75

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 2013 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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large checkmark on the left and various scribbles and initials across the bottom.

Per le attività riferite all'ottenimento della certificazione ambientale Emas, viene riconosciuto, a favore del personale individuato come da determinazione del Segretario generale n. 113/2009, coordinatore e collaboratore del coordinatore, la maggior somma rispettivamente di € 530,00 ed € 400,00.

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

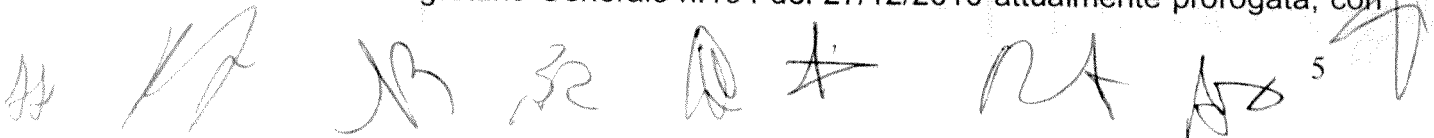
fascia "E" valore medio mensile superiore a € 7.000,00 ed indennità giornaliera di € 1,54

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 € 23.500,00

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 attualmente prorogata, con



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

inserimento di due ulteriori posizioni a completamento della graduatoria, a decorrere dal 1° luglio 2013.

In considerazione del rinnovo degli organi dell'Ente camerale, la graduatoria attualmente in essere verrà prorogata fino alla eventuale ed auspicata definizione di un nuovo modello organizzativo.

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.

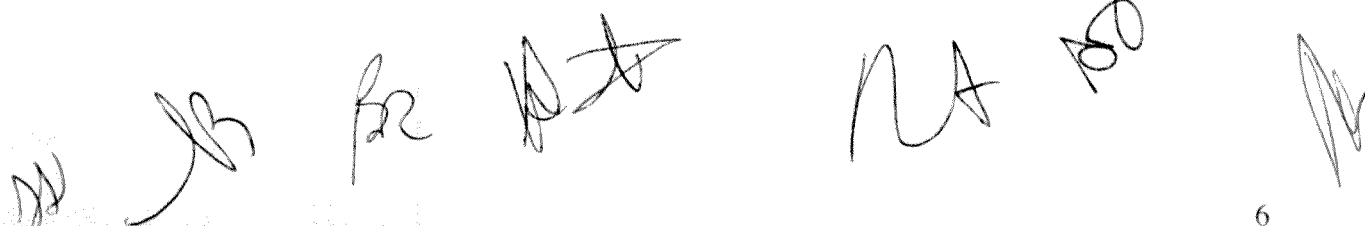
b) Censimento generale dell'industria e dei servizi e Censimento delle istituzioni non profit **somma destinata € 6.500,00**

Ai sensi dell'art. 15 lettera K del CCNL 1.4.1999 per le attività censuarie svolte dal personale dell'Ufficio Provinciale di Censimento (UPC) del IX° censimento dell'Industria, Servizi ed Istituzioni no profit, in deroga al principio dell'omnicomprensività, ai sensi dell'art. 39 co.2 CCNL 14.9.2000, ed al limite finanziario di cui all'art. 9 co.2 bis del D.L. 78/2010 (circolare RGS 16/2012 pagg. 129 e seguenti).

La somma di € 6.500 o quella inferiore o superiore che l'Istat dovesse definire, verrà corrisposta in relazione dell'apporto personale dei dipendenti camerali inseriti nell'UPC sulla base dei criteri definiti all'allegato "A".

Nel caso in cui 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.

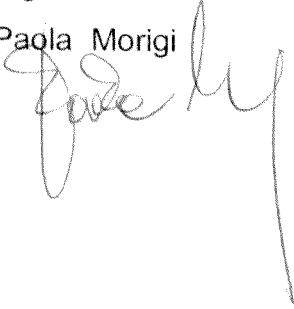
Ravenna, 08/07/2013



la Delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale

Paola Morigi



la R.S.U.

Laura Lizzani



Roberto Finetto



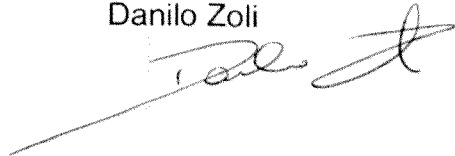
Alessandra Del Sordo



Nicola Biasi




Danilo Zoli



Le OO.SS.

FP CGIL

Alberto Mazzoni



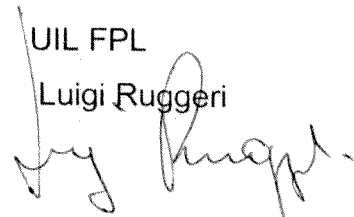
CISL FP

Roberto Baroncelli



UIL FPL

Luigi Ruggieri



CENSIMENTO

ALLEGATO "A" CDI 2013

1. IPOTESI CRITERI DI DISTRIBUZIONE

CRITERI per [redacted], [redacted] e [redacted]

| | |
|---|-------|
| | max |
| 1. Disponibilità ad affrontare nuove situazioni lavorative come conseguenza del censimento | 0-10 |
| 2. Disponibilità a formare gruppo con scambi di ruolo per svolgere funzioni diverse | 0-10 |
| 3. Disponibilità ad offrire contributo oltre l'orario ordinario di lavoro oppure A nuova strutturazione dopo aver svolto attività ordinarie | 0-10 |
| 4. peso del lavoro in relazione alla complessità delle operazioni effettuate | 0-60 |
| 5. qualità del lavoro svolto | 0-10 |
| | 0-100 |

2. IPOTESI TEMPO/UOMO

| | |
|-----------------|-------------------|
| [redacted] RUPC | mesi/uomo 6,35 |
| [redacted] | 2,48 |
| [redacted] | 1,23 |
| [redacted] | 0,35 |
| | 10,41 |

3. IPOTESI DI DISTRIBUZIONE

1. Disponibilità ad affrontare nuove situazioni lavorative come conseguenza del censimento
2. Disponibilità a formare gruppo con scambi di ruolo per svolgere funzioni diverse
3. Disponibilità ad offrire contributo oltre l'orario ordinario di lavoro oppure a nuova strutturazione Dopo aver svolto attività ordinarie
4. peso del lavoro in relazione alla complessità delle operazioni effettuate

ss *RA*

[Handwritten signatures]

censimento

5. qualità del lavoro svolto

| | | | | |
|------------------|-------|----------|----------|----------|
| | max | ████████ | ████████ | ████████ |
| | 0-10 | 8,1 | 5 | 5 |
| | 0-10 | 6,1 | 3,2 | 2 |
| | 0-10 | 0 | 0 | 0 |
| | 0-60 | 24,8 | 12,3 | 3,5 |
| | 0-10 | 10 | 10 | 10 |
| punteggio totale | 0-100 | 49 | 30,5 | 20,5 |

SINTESI

| | |
|----------|---|
| ████████ | € 3.900,00 Responsabile UPC: coordinamento e responsabilità di tutte Le attività |
| ████████ | € 500,00 accollo parte attività ordinaria non gestita da altri colleghi impegnati nel censimento |
| ████████ | € 750,00 utenza censimento sportello fisico/telefonico |
| ████████ | € 1.350,00 coordinamento rilevatori |

SS JB

↑
R
J
FSC