



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 2016.

Le parti sottoscrivono per l'anno 2016 la seguente intesa per la distribuzione del fondo per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance riferita ai fondi dell'anno 2016 costituito in complessivi € **390.317,83**.

Il fondo che si rende effettivamente disponibile ammonta ad € **384.340,18** essendo sottoposto alla decurtazione permanente pari ad € 5.977,65 secondo le indicazioni di cui al comma 236 articolo 1 della Legge 208/2015 e cioè la quota riferita a due unità di personale cessate in corso d'anno (Fondo 2015/67*1) in assenza di *quota di personale assumibile ma vacante*.

Tale importo non è comprensivo delle risorse definite nei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011 pari ad € 7.250,00 per il 2016 o minore o maggior somma che dovesse realizzarsi; tale somma sarà resa effettivamente disponibile a consuntivo, dopo aver verificato 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 € **384.340,18** (**€ 390.317,83 - € 5.977,65**)

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, e 50% in base alla categoria giuridica di appartenenza,

comunque utilizzando i medesimi criteri di cui al punto 2.1 della presente pre intesa, 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 l'accordo, nella parte inerente alla distribuzione delle 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 € 227.755,81 e le risorse variabili di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.04 ammontano ad € 156.684,36.

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 differenziale esistente tra risorse stabili e risorse necessarie a finanziare gli attuali istituti stabili, concordano sulla opportunità di proseguire il processo selettivo avviato per individuare nuove progressioni orizzontali, cui destinare parte delle risorse disponibili.

1.1 Progressioni orizzontali. somma destinata € 126.211,22

Viene destinata alle progressioni economiche orizzontali la somma di € 106.211,22 che costituisce il costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate, nonché una ulteriore somma pari a € 20.000,00 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 a ciascuna delle 5 categorie giuridiche presenti nell'Ente (B, B3, C, D, D3) in base al rapporto tra numero dei relativi candidati e numero complessivo di candidati, con l'intento di garantire almeno una progressione economica in ciascuna categoria giuridica.

Nel caso in cui il finanziamento assegnato alla categoria giuridica risulti insufficiente ad assicurare almeno un passaggio, verrà destinata la quota differenziale mancante tra le risorse disponibili all'interno della medesima categoria (B, C, D).

Nel caso in cui, invece, il finanziamento assegnato alla categoria giuridica consenta di garantire molteplici progressioni, anche in funzione dell'effettivo costo determinato dai rapporti di lavoro part-time esistenti, il differenziale tra risorse destinate e costo della prima progressione, in categoria basica, viene utilizzato per sostenere ulteriori progressioni nelle posizioni economiche successive a quelle assegnatarie di Peo nel corso della edizione dell'anno precedente, procedendo in sequenza fino a concorrenza delle risorse assegnate alla categoria giuridica.

I residui di spesa che, in ciascuna categoria giuridica non siano sufficienti a finanziare una ulteriore progressione, contribuiscono a finanziare progressioni nelle posizioni economiche basiche delle categorie B e C, a partire dalla categoria più bassa, compatibilmente con il relativo impegno finanziario.

Gli eventuali residui di spesa non più utilizzabili a favore dello specifico istituto, confluiscono a favore della produttività.

Le parti si danno atto, in un criterio di continuità, che a partire dal prossimo contratto si procederà a modificare il requisito degli anni di permanenza nella posizione economica necessario per l'accesso alle progressioni e ad introdurre un correttivo atto a tener conto della numerosità del personale potenzialmente interessato alla progressione in ciascuna posizione economica.

1.2 Indennità di comparto

somma destinata € 32.484,00

Viene destinata la somma di € 32.484,00 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 € 65.104,05

Le parti convengono di destinare alle Aree delle Posizioni organizzative e di Alta professionalità già individuate per il biennio 2015-2016 la somma complessiva di € 65.104,05 secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente di cui alla delibera di Giunta n. 17/2011 e successiva determinazione del Segretario generale.

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.

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 € 130.290,96

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 2015 viene suddivisa in due gruppi di compensi, ciascuno dei quali assegnatario di una quota, così definita:

☞ compensi sulle competenze	50%
☞ 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, 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.

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;

f.to Fabiola Licastro

f.to Danilo Zoli

Le OO.SS.

FP CGIL

f.to Alberto Mazzoni

CISL FP

f.to Roberto Baroncelli

UIL FPL

f.to Patrizia Alvisi