

*Il Collegio dei Revisori ha positivamente effettuato la valutazione della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio di cui all'art. 5 co.3 del CCNL 1.4.1999 con verbale n.236 in data 10 novembre 2008.*

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2008**

Le parti sottoscrivono, per l'anno 2008 , il seguente contratto per la distribuzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, il cui importo complessivo ammonta ad € 337.017,96 di cui € 204,495,55 costituito dalle risorse stabili ed € 132.522,41 dalle risorse variabili di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.04.

### **1) Progressioni orizzontali.**

**somma destinata € 110.801,56**

Le parti convengono di destinare alle progressioni economiche orizzontali la somma complessiva di € 110.801,56 costituita dal costo effettivo delle progressioni fino ad ora effettuate pari ad € 108.902,58 e dal costo annuale teorico delle progressioni così definite:

categoria	Progressione	unità
C2	C3	1
B5	B6	2
B3	B4	2
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>

Le parti convengono inoltre di destinare alla produttività l'eventuale differenziale tra il costo teorico ed il costo reale delle progressioni economiche orizzontali sopra individuate nell'anno.

### **2) Compensi per produttività**

**somma destinata € 135.162,94**

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 2008 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%

**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 (ad esclusione delle P.O.) ed alla effettiva presenza in servizio, come indicato dalla normativa vigente

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, al numero di dipendenti presenti nelle varie categorie ed alla effettiva presenza in servizio, seguendo gli stessi criteri già indicati per i compensi individuali.

### **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 varie** **somma destinata € 2.516,00**

indennità di disagio € 516,00

corrisposta al personale del Provveditorato incaricato della supervisione e della sorveglianza della sede dell'ente.

indennità servizio ispettivo € 2.000,00

Eventuali differenziali con l'indennità effettivamente corrisposta verranno trasferiti alla produttività dell'anno in corso.

Tali indennità sono assorbite in caso di eventuale assegnazione di specifiche responsabilità.

**5) Indennità di comparto** **somma destinata € 34.000,00**

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

**6) Indennità per specifiche responsabilità** **somma destinata € 1.084,00**

La parti concordano sulla prosecuzione del percorso di valorizzazione delle responsabilità, già intrapreso con l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità, anche in considerazione della riduzione del numero dei dirigenti e riorganizzazione delle due aree.

Si intende pertanto avviare l'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità a decorrere dal 1° dicembre 2008 finanziandolo in ragione di 1/12 della massima somma annua di € 13.000.

### 6.1. 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.

### 6.2. Applicazione

6.2.1- Gli atti di attribuzione, con disposizione del personale del Segretario generale avranno cadenza annuale; nella fase di avvio dell'istituto, in considerazione della tempistica di esordio, si procederà a formalizzare conferimenti di incarichi di durata superiore con scadenza al 31 dicembre 2009.

6.2.2 – Le risorse destinate a finanziare l'istituto si intendono prenotate nella

distribuzione del fondo dell'anno 2009 e successivi.

6.2.3 - 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.

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

6.2.5 - La valutazione dei criteri terrà conto di una graduazione del punteggio per ciascuno dei requisiti da 1 a 5.

6.2.6 - 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

Eventuali differenziali con le indennità effettivamente corrisposte verranno trasferiti alla produttività dell'anno in corso.

## **7) Retribuzione Area Posizioni Organizzative ed Alte professionalità**

**somma destinata € 50.653,46**

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, della istituzione di una ulteriore posizione organizzativa e di una posizione di Alta Professionalità nonché dell'adeguamento delle indennità di posizione a favore delle 3 posizioni organizzative già istituite, il tutto con efficacia dal 1° dicembre 2008.

Il differenziale retributivo destinato all'Area p.o. ed a.p. in corso d'anno è di € 1.403,46

mentre a regime sarà pari ad € 9.452,5, di cui € 6.456 per la nuova p.o. ed € 2.996,5 per adeguamento p.o. ed a.p.

### **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.

### **9) clausola finale**

Alla luce delle ricadute sul fondo 2009 della distribuzione delle risorse del 2008, le parti si impegnano fin d'ora a mettere in atto tutte le verifiche e le procedure tese a mantenere un livello del fondo che consenta un'idonea valorizzazione del personale.

In particolare la CCIAA si impegna, ove possibile, a ridurre le spese per consulenze /servizi esterni utilizzando le risorse umane interne, al fine di recuperare una parte di risorse finanziarie per implementare il Fondo. Si impegna anche a destinare alla contrattazione integrativa parte dei proventi derivanti dalle sponsorizzazioni.

L'Ente si impegna infine, nel limite delle risorse stabili disponibili, a mettere in atto nel corso del 2009 progressioni economiche prevalentemente per la categoria C ed ulteriori eventuali posizioni di specifica responsabilità.

Ravenna, 12 novembre 2008

## NOTA A VERBALE

**RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL**, nel valutare positivamente i termini generali della preintesa, non condividono le modifiche apportate alle modalità di distribuzione della quota di produttività afferente in compensi individuali (50%).

Le modalità già definite nei precedenti accordi prevedono il solo riferimento alla valutazione e non anche alla presenza in servizio, ritenendo che tale elemento sia adeguatamente apprezzato nell'ambito della quota legata al raggiungimento degli obiettivi annuali.

RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL ritengono inopportuno intervenire su questo tema sottoponendolo ulteriormente alle limitazioni introdotte dalla l. 133/08.

L'impianto complessivo di valutazione della produttività a suo tempo definito ha legato l'erogazione a criteri di verifica del raggiungimento degli obiettivi ed a schede di valutazione, superando automatismi legati alla presenza, a favore di sistemi maggiormente rispondenti alle esigenze di misurazione della qualità delle prestazioni.

L'applicazione integrale dell'art. 71 della l. 133/08 anche alla parte riservata alla valutazione rappresenta di fatto un arretramento rispetto ad un percorso di reale valorizzazione della produttività fortemente voluto dalla CCIAA stessa.