

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2010

A seguito dell'autorizzazione concessa con delibera della Giunta camerale n.6 del 17/01/2011 – previo controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dal Collegio dei revisori dei conti in data 14/01/2011 – si sottoscrive il seguente contratto integrativo decentrato, concordato in data 30/12/2010, tra:

Delegazione di parte pubblica

Dirigenti:

dr. Francesco De Giorgio, Segretario generale f.f.

Presidente

dr.ssa Claudia Sanesi, vice Segretario generale

Componente

Posizioni organizzative:

rag. Cosimo Buonomo

rag. Alessandra Lupo

Delegazione di parte sindacale

componente R.S.U.

componente R.S.U.

componente R.S.U.

componente R.S.U. e delegato segr. territ. CGIL

Sig. Diego Murri

Segreteria territoriale CISL

Sig. Michele Laforteza

Segreteria territoriale UIL

Sig. Massimo Odone

Segreteria territoriale CGIL

Premessa

Obiettivo del presente accordo è dare completamento, per l'anno 2010, all'allocazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

E' doveroso premettere che l'impegno di tutto il personale camerale (incaricati di posizione organizzativa e funzionari) volto al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi e riduzione delle spese, definiti con delibera del Commissario straordinario n.55 del 6/11/2009 avente ad oggetto "Art.5 D.P.R. 2 novembre 2005, n.254, recante 'Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio. Relazione previsionale e programmatica 2010", adottata con i poteri del Consiglio camerale, deve essere, anche quest'anno come quello precedente, inquadrato nello scenario delineato dal D.L. 25.6.2008, n.112, convertito in legge 6.8.2008, n.133 in tema di "Disposizioni urgenti per lo sviluppo

economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.

Il tutto s'inquadra nella confermata volontà dell'Amministrazione camerale di investire, anche per il 2010, in processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ma non collegati ad incremento della dotazione organica (anche in conseguenza dei forti vincoli posti in tal senso dalle ultime leggi finanziarie).

Dal punto di vista economico, anche per la definizione degli importi del Fondo 2010, la Camera di commercio ha confermato risorse pari a **€. 13.000,00** nell'ambito delle stabili e a **€. 30.978,12** nell'ambito delle variabili, ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, massimo apporto sostenibile da parte dell'Ente in ragione delle situazioni obiettive e di bilancio in cui lo stesso è chiamato ad operare.

E' parimenti doveroso precisare, sotto altro profilo, che la Camera di commercio - stante la rigidità del proprio bilancio - ha perseguito costantemente e da oltre un decennio un'azione volta al contenimento dei costi di gestione.

Restano confermati, laddove non integrati dal presente accordo, tutti gli istituti già regolamentati dal CCDI 6.7.2001 e 6.12.2004, e non aventi incidenza sull'utilizzo delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010.

ART.1 AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalla Camera di commercio di Taranto e concerne il periodo **1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2010**, relativamente alla sola parte economica.

Le parti, nel prendere atto del disposto del comma 4 dell'art.4 del CCNL 2002-2005, concordano nel ritenere non opportuna la previsione di ulteriori organismi paritari di monitoraggio, attese le limitate dimensioni dell'Ente in termini di dotazione organica, e constatato che tali funzioni risultano comunque sovrapponibili alle competenze delle rappresentanze sindacali interne, consentendo il confluire della materia di cui al citato art.4, comma 4, nel previgente sistema delle relazioni sindacali e delle relative procedure, riservandosi di definire la materia in altra occasione.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. Le parti concordano che è possibile modificare il presente contratto decentrato integrativo con il consenso unanime di tutte le parti firmatarie.

ART.2 RELAZIONI SINDACALI

Si conferma integralmente il sistema di relazioni sindacali già previsto dal CCNL dell'1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni nonché dal contratto integrativo decentrato sottoscritto il 28.06.2001.

ART.3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti - ricordato che l'Ente camerale può assegnare fino a n.5 posizioni organizzative - definiscono in complessivi € **42.500,00**, per n.3 posizioni effettivamente attribuite per l'intero anno 2010, il fondo delle risorse decentrate stabili destinate alla remunerazione delle stesse.

ART. 4 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E DELLE RISORSE VARIABILI

Le risorse finanziarie vengono suddivise in “risorse stabili” e “risorse variabili”, come definite dal CCNL del 22.01.2004, secondo i seguenti criteri generali:

- le risorse finanziarie destinate all'incremento della **retribuzione fissa** (aumenti di stipendio per progressione orizzontale) sono investimento relativo a costante e positiva prestazione, segnale di accrescimento di competenze (anch'esse non variabili nel tempo ma, anzi, garanzia di prestazione positiva, elevata e costante);
- le risorse destinate a **retribuzione variabile** (indennità varie, incentivi annuali legati alla qualità della prestazione, etc.) sono investimento relativo a fattori anch'essi variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, ruolo, mansione, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, etc.)

Più in generale, le risorse stabili verranno destinate al riconoscimento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali e della retribuzione di posizione e di risultato delle persone incaricate di posizione organizzativa; le risorse variabili per tutte le altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999 così come integrate dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004.

Si conviene di utilizzare le risorse disponibili in modo da non attribuire gli incentivi “a pioggia” a tutti i legittimi aspiranti bensì sulla base di una percentuale di selezione. La parte non utilizzata delle risorse decentrate stabili andrà ad incrementare il fondo delle risorse finanziarie variabili destinate ad incentivare le politiche per la qualità e professionalità della prestazione individuale ed il miglioramento dei servizi.

Le parti convengono di destinare all'incentivo delle politiche di sviluppo delle risorse umane, mediante **progressioni economiche orizzontali**, un importo massimo di € **4.200,00**.

La restante parte delle risorse decentrate stabili, non già impegnate dalla contrattazione collettiva, verrà destinata ad implementare il fondo delle risorse finanziarie variabili per l'incentivo delle politiche per la produttività ed il miglioramento quali – quantitativo dei servizi, per importo pari ad € **43.936,43** come si evince dal seguente prospetto:

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2010

Importo fondo:	€ 202.774,43	Destinazione certa:	Spesa 2009
	18.000,00	Indennità Comparto	16.652,11
	93.600,00	Con Progressioni Economiche <u>al 31.12.2009</u>	86.088,29
	4.200,00	Progr. al 31.12.2010	4.241,22
	42.500,00	Retrib. Posizione-Risultato cat.D <u>x 3 attualmente</u> attribuite	42.264,26
	538,00	Indenn. Ex II-IV q.f.	516,48
	(*) 0,00	(*) Alte Professionalità cat.D	0,00
	158.838,00		149.762,36
Risorse stabili disponibili	43.936,43		

L'importo delle risorse decentrate stabili comprende:

€13.000,00 inseriti da amm.ne per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione non comportante incremento stabile dotazione organica

(*) Valorizzazione Alte Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004

ART. 5 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Partecipa alle selezioni il personale che abbia maturato nella attuale posizione economica un periodo di anzianità di due anni.

Si definisce in € 4.200,00 il fondo delle risorse decentrate destinato alle progressioni economiche orizzontali. Esse verranno realizzate, sulla base del sistema di valutazione del personale, definite dal successivo art. 6 del presente accordo, con selezioni al 31.12.2010 ed avranno decorrenza economica dall'1.1.2010.

Con successivi adempimenti l'Ente determinerà il numero, per ciascuna categoria economica, delle progressioni economiche da realizzare esclusivamente secondo le esigenze organizzativo – gestionali, non rientrando le stesse, secondo quanto disposto nel CCDI del 6 luglio 2001, nelle materie oggetto di accordo, concertazione o informazione.

ART. 6 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E PROCEDURE DI VALUTAZIONE

I sistemi di incentivazione hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

Per quanto concerne i criteri generali relativi alla “valutazione delle prestazioni”, questi possono essere riassunti come segue:

- a) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- b) promuovere un continuo riscontro “valutatore/valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- c) rendere i collaboratori consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell’Ente e fornire un’opportunità di crescita individuale;
- d) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d’integrazione della preparazione professionale;
- e) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- f) valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- g) proseguire nel già avviato processo di miglioramento organizzativo.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro. Quest’ultima è il passo finale di un processo di assegnazione degli obiettivi e successive verifiche di controllo/avanzamento risultati.

Vengono individuati – con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all’inquadramento dei dipendenti – obiettivi o progetti di lavoro e conseguenti risultati attesi sia sotto il profilo qualitativo delle prestazioni di lavoro (“cosa” raggiungere) sia sotto l’aspetto dei comportamenti organizzativi (“come” raggiungere i risultati). Gli obiettivi da conseguire devono essere comunicati ai dipendenti, da parte del dirigente d’area sulla base degli indirizzi generali stabiliti dall’Ente.

I sistemi di incentivazione rispondono a una valutazione di prestazioni e prevedono risultati quantificabili attraverso la qualità del risultato. Tali sistemi sono rivolti, quindi, alla qualità di prestazioni/servizi erogati, all’innovazione, all’incremento della produttività.

Le metodologie di valutazione prendono in considerazione sia l’apporto individuale sia quello più generale di andamento camerale; in particolar modo si tiene conto dell’orientamento all’utenza, della disponibilità al cambiamento e all’innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente o dal team.

Al termine del processo di valutazione i relativi risultati vengono comunicati al singolo dipendente a cura del dirigente d’area responsabile della valutazione.

Le parti confermano l’adozione delle **schede A** (valutazione permanente a cadenza annuale di cui all’art.6 del CCNL del 31.3.1999; indennità per la qualità e la professionalità della prestazione individuale di cui al successivo art. 10) **e B** (attribuzione della progressione economica all’interno della categoria), così come concordato all’art.6 del CCDI 2008, a quest’ultimo allegate.

Le parti confermano, altresì, le modalità di attribuzione concordate all’art.6 del CCDI 2009 alle quali si fa esplicito rinvio.

ART. 7
CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI VARIABILI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Si conviene di prevedere per l'incentivazione del personale la tipologia del **progetto finalizzato o progetto obiettivo**.

I progetti finalizzati o progetti obiettivo – di importo pari a €. **22.500,00** per l'anno 2010 - devono identificare i risultati attesi e sono rivolti, in particolare, a perseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente ed il miglioramento e l'innovazione dei processi di lavoro attinenti ai compiti istituzionali della Camera di commercio, proponendosi di perseguire il risultato dell'ottimale gestione dei rapporti con l'utenza.

L'individuazione dei progetti, nonché la gestione dei medesimi, è affidata ai dirigenti.

Le parti definiscono i seguenti criteri:

- i dirigenti individuano progetti finalizzati al fine di superare i momenti di criticità rilevati nel corso dell'anno 2010, nell'ambito della gestione delle rispettive aree di competenza.
- L'importo di ogni progetto finalizzato è definito dal dirigente con riferimento alla specificità ed alla importanza dello stesso, al grado di professionalità richiesta ai partecipanti, nonché ai tempi di esecuzione per il raggiungimento dei risultati.
- L'importo del costo orario dell'attività svolta nell'ambito dei progetti finalizzati è determinato confermando quanto concordato in sede di CCDI 2008, ovvero applicando una **maggiorazione pari al 70%** rispetto alla retribuzione oraria del lavoro straordinario.
- L'importo di ogni progetto è determinato moltiplicando il numero complessivo delle ore previste per il completamento dello stesso per i seguenti valori orari differenziati in relazione alla professionalità dei partecipanti al progetto, nonché alla categoria di appartenenza:

Posizione econ.	Ore straord. 2010	Maggiorazione 70%	Totale 2010
D3	€ 16,20	€ 11,34	€ 27,54
C3	€ 13,62	€ 9,53	€ 23,15
B3	€ 12,13	€ 8,49	€ 20,62

Le parti concordano l'omnicomprensività di tale emolumento, senza assegnazione, pertanto, di alcun ulteriore premio di produttività.

La gestione dei progetti può essere affidata dai dirigenti agli incaricati di posizione organizzativa. I progetti finalizzati devono individuare:

- le finalità
- le modalità di realizzazione
- il costo complessivo
- il personale impegnato
- i tempi di realizzazione.

1. La RSU viene informata dei progetti in via preventiva rispetto al loro avvio.

2. Al termine dei progetti, i dirigenti, o gli incaricati di posizione organizzativa se all'uopo investiti, devono verificare i risultati raggiunti e la partecipazione individuale, indi determinare i compensi da erogare ad ogni partecipante.
3. Il diritto alla corresponsione del compenso – al netto di permessi di qualunque genere – matura solo in presenza di entrambe le seguenti condizioni:
 - a) raggiungimento di almeno il **70% dell'obiettivo** prefissato. In caso contrario, l'importo orario da corrispondere è considerato pari alla retribuzione oraria del lavoro straordinario;
 - b) il numero complessivo di ore effettuate nel periodo definito per il progetto deve risultare uguale o superiore **al 70% delle ore previste**.

Le parti danno atto che, nelle more della formalizzazione delle procedure contrattuali per la stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, in considerazione dell'urgenza e della necessità del caso, nel corrente anno 2010 l'Amministrazione ha già dato avvio secondo le citate procedure ai seguenti progetti, la cui realizzazione, ai fini del risultato operativo per l'Ente, risultava improcrastinabile:

Aree	Denominazione	Costo totale preventivato
Amministrativo contabile e legale	1. Attività organi camerali	€ 5.145,60
	2. Il sistema di pianificazioni finanziaria	€ 7.408,00
	3. Servizio centralino	€ 618,60
Anagrafica	Sospese 2010 a seguito di ComUnica. Gli I1 e I2.	€ 6.206,4
Regolamentazione del mercato	Servizio attività ispettive ex Upica e Metrico	€ 2.315,00
Totale		€ 21.693,6

La quantificazione è stata effettuata ipotizzando che al termine della realizzazione dei progetti si possa verificare qualche lieve prestazione aggiuntiva rispetto alla previsione.

Le parti concordano di riconoscere espressamente che gli importi per la realizzazione di tali progetti gravano a pieno titolo sul fondo complessivo concordato e definito col presente contratto decentrato integrativo.

ART. 8
FONDO INDENNITÀ MANEGGIO VALORI, ATTIVITÀ DISAGIATE, CONDIZIONI DI RISCHIO

Si confermano i seguenti importi e le modalità di attribuzione e, precisamente:

Indennità maneggio valori.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (totale dei valori maneggiati nell'anno : 12 mensilità).

Tale indennità spetta per le sole giornate nelle quali il lavoratore è effettivamente presente ed adibito a detti servizi.

Ai sensi dell'art.36 del CCNL 14.9.2000, le parti individuano i seguenti valori e stabiliscono di individuare il sistema di conteggio dell'indennità per scaglioni di valori medi mensili di maneggio contante:

importo medio mensile di valori maneggiati <€ 8.000: nessuna indennità

8.000 < importo medio valori maneggiati < 15.000 € 0,52

Importo medio valori maneggiati > € 15.000 € 1,03

Le parti concordano di definire in complessivi € **1.344,42** l'importo da impegnare per l'indennità maneggio valori.

Indennità rischio autisti

Alla luce di quanto previsto dal DPR 333/90, art.49, comma 2, si conviene di continuare a corrispondere agli autisti una indennità di rischio definita in € **247,90 annue**, da liquidare a fine anno, per prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi.

Le parti concordano di definire in complessivi € **495,80** (per n.2 indennità) l'importo da impegnare per l'indennità rischio autisti.

Indennità attività disagiate

In virtù delle esigenze organizzative derivanti dall'estensione della sede camerale - articolata per circa tre ettari in diverse strutture non collegate da percorsi coperti, con conseguenti frequenti spostamenti del personale ausiliario, nello svolgimento delle proprie mansioni, anche in condizioni climatiche avverse – si definisce in €. **5.200,00** l'importo annuo lordo per le attività disagiate e si concorda di attribuire detta indennità secondo la seguente modalità:

- n.4 indennità Cat. A - € 1.300,00 cad.

L'individuazione dei dipendenti ai quali attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale sentite le indicazioni fornitegli dalla dirigenza, ognuno per l'area di propria competenza.

ART. 9

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17 DEL CCNL 1.4.1999 (SPECIFICHE RESPONSABILITÀ)

Il fondo destinato a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'ambito delle posizioni organizzative viene definito in complessivi €. **48.100,00**.

Il numero e l'importo dell'indennità annua lordi, per l'anno 2010, vengono graduate come segue, tenendo conto del livello delle specifiche responsabilità:

	1° livello di gradualità	numero indennità		2° livello di gradualità	numero indennità		3° livello di gradualità	numero indennità		
categoria B	€ 2.000,00		€ 0,00	€ 1.700,00	2	€ 3.400,00	€ 1.350,00	2	€ 2.700,00	
categoria C	€ 2.300,00	7	€ 16.100,00	€ 2.050,00	6	€ 12.300,00	€ 1.750,00	1	€ 1.750,00	
categoria D	€ 2.500,00	2	€ 5.000,00	€ 2.350,00	2	€ 4.700,00	€ 2.150,00	1	€ 2.150,00	
			€ 21.100,00			€ 20.400,00			€ 6.600,00	€ 48.100,00
		9			10			4		23

I criteri sui quali si fonda la suddetta tripartizione in distinti livelli di gradualità sono rappresentati dal grado di complessità della prestazione lavorativa, dal livello di difficoltà delle procedure informatiche applicate per svolgere l'attività lavorativa, dall'attitudine della stessa a spiegare i propri effetti all'esterno, anche in termini di immagine dell'Ente, con riflessi immediati sulla soddisfazione dell'utenza.

Sono individuate per l'anno 2010 le sotto indicate posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D:

	1° grado	2° grado	3° grado
Cat. D	Resp. Ufficio legale Retrosportello R. I. /pratiche telematiche	Sportello / responsabile coordinamento sportelli Registro delle imprese Ufficio sanzioni	Ufficio personale
Cat. C	Sostituto responsabile Ufficio legale Retrosportello R.I /pratiche telematiche Responsabile sportello e incassi Ufficio entrate Ufficio verifiche ispettive Ufficio ragioneria Ufficio ragioneria Ufficio ragioneria	Sportello Registro imprese Sportello Registro imprese Sportello Registro imprese Ufficio protesti Ufficio provveditorato Ufficio provveditorato	Ufficio metrico
Cat. B		Sportello/retrosportello Registro imprese Responsabile reception Agorà	Orientamento telefonico dell'utenza Sostituto resp. reception Agorà.

Nel rispetto dell'art. 71 primo comma del D.L. 25.6.2008, n.112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni dall'art.1, comma 1, l.6.8.2008, n.133, l'indennità viene determinata in conformità alla seguente formula esemplificativa:

indennità x giorni di presenza effettiva
210
(giorni lavorativi annui)

Le parti convengono che i giorni di effettiva presenza in servizio dei dipendenti debbano intendersi esclusivamente quelli nei quali è stato osservato un orario pari almeno al **65% dell'orario giornaliero di lavoro**.

L'indennità annuale di base corrisponde al rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre la determinazione dell'indennità corrispondente al rapporto part-time dovrà essere effettuata rapportando il valore annuale alla percentuale di part-time.

L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale sentite le indicazioni fornitegli dai dirigenti, ognuno per l'area di propria competenza.

ART. 10
INDENNITÀ PER LA QUALITÀ E LA PROFESSIONALITÀ DELLA PRESTAZIONE
INDIVIDUALE

Le parti convengono di definire in complessivi **€. 36.593,36** l'importo da impiegare per l'indennità, su base annua, di cui al presente articolo.

I criteri per la corresponsione dell'indennità sono stabiliti come segue.

Atteso che la qualità e la professionalità della prestazione individuale è finalizzata a gratificare i dipendenti per i quali si registrano prestazioni di livello buono/elevato quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al prodotto della normale prestazione lavorativa, si conviene di attribuire l'indennità in argomento a tutti i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione mediante le schede individuali "A" di cui al precedente art.6, il punteggio medio di 7,5 (75/100). Tale soglia di ammissione consente di non definire a priori il numero dei beneficiari in quanto l'attribuzione dipende dal numero dei dipendenti che superano la soglia di ammissione.

L'indennità annuale di base corrisponde al rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre la determinazione dell'indennità corrispondente al rapporto part-time dovrà essere effettuata rapportando il valore annuale alla percentuale di part-time.

Nell'ambito del suddetto importo complessivo di **€. 36.593,36**, le parti convengono, altresì, di applicare una maggiorazione all'attribuzione dell'indennità in parola in relazione alla categoria di appartenenza, fino alla concorrenza massima di **€. 13.500**, nei termini che seguono:

- categoria A: nessuna maggiorazione
- categoria B: maggiorazione semplice
- categoria C: maggiorazione doppia rispetto alla categoria B
- categoria D: maggiorazione tripla rispetto alla categoria B

Per addivenire a tale quantificazione si utilizza la formula di calcolo esemplificata nel prospetto seguente:

CALCOLO INDENNITA' QUALITA' E PROFESSIONALITA' DELLA PRESTAZIONE 2010

	punteggio in centesimi	punteggio medio	differenza rispetto al punteggio medio (scarto X 2)	punteggio riclassificato (ottenuto sommando al punteggio conseguito lo scarto positivo o negativo rispetto alla media)	indennità annuale attribuita	maggiorazione
1	90,77	80,53	20,48	111,25	2.900,26	
2	88,46	80,53	15,86	104,32	2.719,60	B
3	85	80,53	8,94	93,94	2.448,99	
4	80,77	80,53	0,48	81,25	2.118,17	
5	80	80,53	-1,06	78,94	2.057,95	C= B*2
6	78,57	80,53	-3,92	74,65	1.946,11	
7	78,46	80,53	-4,14	74,32	1.937,50	
8	76,67	80,53	-7,72	68,95	1.797,51	
9	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	D= B*3
10	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	
11	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	
totale	885,83	885,83	0,00	885,83	23.093,36	13.500,00
media	80,53					
fondo	23093,36					
numero dip.	11					
premio medio	2.099,40					
			totale punteggio	885,83		
			punteggio medio	80,53		

legenda:

nella **colonna A** sono inseriti, con numerazione progressiva, i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione mediante le schede individuali di cui al precedente art.6, il punteggio medio di 7,5 (11 nella simulazione soprariportata).

Nella **colonna B** è inserito il punteggio in centesimi riportato da ogni dipendente di cui alla colonna A, il cui totale è pari a 885,83.

Nella **colonna C** è riportata la media tra il suddetto punteggio totale ed il numero dei partecipanti, ovvero il punteggio medio.

Nella **colonna D** è riportata la differenza rispetto al punteggio medio (scarto positivo o negativo) moltiplicata per 2.

Nella **colonna E** è inserito il punteggio riclassificato, ottenuto sommando al punteggio conseguito (colonna B) lo scarto positivo o negativo rispetto alla media (colonna D) moltiplicato per 2.

Nella **colonna F** è riportata l'indennità annuale attribuita, ottenuta ripartendo l'ammontare del fondo pari a **€.23.093,36** in proporzione al punteggio riclassificato di cui alla colonna E.

Nella **colonna G** sono riportate le maggiorazioni per categoria – per un ammontare complessivo di **€.13.500,00** - laddove i dipendenti di categoria C e D percepiranno una maggiorazione, rispettivamente, doppia e tripla rispetto a quella applicata ai dipendenti di categoria B.

Nel rispetto dell'art. 71 primo comma del D.L. 25.6.2008, n.112 “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”, convertito con modificazioni dall'art.1, comma 1, l.6.8.2008, n.133, l'indennità viene determinata in conformità alla seguente formula esemplificativa:

$$\text{indennità} \times \frac{\text{giorni di presenza effettiva}}{210}$$

(giorni lavorativi annui)

Le parti convengono che i giorni di effettiva presenza in servizio dei dipendenti debbano intendersi esclusivamente quelli nei quali è stato osservato un orario pari almeno al **65% dell'orario giornaliero di lavoro**.

ART.11
SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti convengono di individuare i seguenti servizi da ritenere essenziali:

Uffici e / o servizi	Funzioni essenziali
Area anagrafica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilascio certificati e visure per partecipazione a gare d'appalto ▪ Deposito bilanci ed atti societari ▪ Certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merci (carnet ATA – TIR)
Area per la regolazione del mercato e la tutela della fede pubblica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio protesti

Le parti individuano, altresì, i seguenti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

Uffici e/o servizi	Categoria	Profilo professionale	Contingente
Area anagrafica	D	Collaboratore amministrativo-contabile	1
	C	assistente amministrativo-contabile	1
Area per la regolazione del	C	Assistente amministrativo-	1

mercato e la tutela della fede pubblica.		contabile	
--	--	-----------	--

**ART.12
DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo collettivo decentrato, ove non disapplicate e non in contrasto con la disciplina prevista dalla vigente disciplina normativa e contrattuale, restano confermate le disposizioni contenute nei contratti collettivi decentrati già sottoscritti.

Restano, in particolare, confermati gli articoli 12 (Programmi annuali e pluriennali di formazione), 13 (Pari opportunità e determinazione delle misure e degli interventi per favorire le pari opportunità e le azioni positive a favore delle lavoratrici), 14 (Mobbing) del CCDI per l'anno 2008 sottoscritto il 23.12.2008.

ANNO 2010 - CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Fonte contrattuale	Descrizione calcolo	Importi
CCNL 01.04.1999 Art.14 comma 4	3% fondo straordinario Anno 1998	€789,62
Art.15, comma 1 let. a) Dall'anno 2009 soppresso 20% economie part-time 1997 L.662/96 €2.069,02 per 2008	Risorse di cui all'art.31, comma2 let. b, c, d, e, del CCNL 06.07.1995 + quota risorse let. a, art.31 comma 2 (personale ex VIII q.f. ora Pos. Org.)	€76.679,28
Art.15, comma 1 let. b)	Risorse aggiuntive anno 1998 ai sensi art.32 CCNL 06.07.1995 (0,50% monte salari 1993) ed art.3 CCNL 16.07.1996 (0,65% monte salari 1995)	€7.908,89
Art.15, comma 1 let. c)	Economie gestione anno 1998, 0,2% monte salari 1993, 0,65% monte salari 1995	€5.782,91
Art.15, comma 1 let. g)	Risorse 1998 destinata a LED del personale in servizio	€5.503,20
Art.15, comma 1 let. J)	0,52% monte salari 1997	€3.179,08
Art.15 comma 1 let. l)	Trattamento accessorio personale trasferito a seguito processi di decentramento funzioni (Metrico/Upica)	€3.513,97
Art.15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti che non comportino incremento delle dotazioni organiche	€13.000,00 *
CCNL 05.10.2001 Art.4, comma 1	1,1% monte salari anno 1999	€11.273,52
Art.4 ,comma 2	Incremento RIA personale cessato dal 01.01.2000	€31.814,72
CCNL 22.01.2004 Art.32 comma 1	Somme art.31 comm2 sono incrementate dello 0,62% del monte salari 2001 a decorrere dall'anno 2003	€15.130,24
Art.32 comma 2	Le risorse decentrate indicate nel comma 1 sono incrementate, a decorrere dal 2003, dello 0,50% del monte salari 2001 se le spese per il personale è < 41% delle entrate correnti	€12.201,80
Art.32 comma 7	Ulteriore 0,20% monte salari anno 2001 (da destinare al finanziamento delle Alte Professionalità)	€2.440,36
CCNL 2004/05 09.05.2006 Art. 4 comma 4	Incremento 0,50% del monte salari 2003	€6.058,18
CCNL 2006/07 11.04.2008 Art.8 comma 5	Incremento 0,60% del monte salari 2005	€7.498,66
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€202.774,43

*** Importo disposto dall'Amministrazione per la copertura del fabbisogno finanziario destinato alle esigenze delle risorse decentrate stabili**

ANNO 2010 - CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Fonte contrattuale	Descrizione calcolo	Importi
CCNL 01.04.1999		
Art.15, comma 1 let. e) Soppresso	Risparmi derivanti da trasformazione in Part-time ai sensi art.1 comma 57 legge 662/96 (20% risparmio totale) Nel fondo 2008 €5.435,31	€0,00
Art.15, comma 1 let. m)	Risparmi derivanti dalla corresponsione dello straordinario anno precedente	€3.261,53
Art.15, comma 2	1,2% monte salari 1997	€7.336,33
Art.15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti non collegati ad incremento della dotazione organica	€30.978,12 *
CCNL 22.01.2004 Art.31 comma 5	Somme non utilizzate o attribuite nell'anno precedente	€21.336,93
CCNL 2004/05 del 09.05.2006 Art.4 comma 4 lett.a)	Incremento 0,3% monte salari 2003	€3.634,91
CCNL 2006/07 del 11.04.2008 Art.8 comma 5	Incremento 0,3% monte salari 2005	€3.749,33
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€70.297,15

* Importo disposto dall'Amministrazione per la copertura del fabbisogno finanziario destinato alle esigenze delle risorse decentrate variabili

Totale risorse decentrate stabili	€202.774,43
Totale risorse decentrate variabili	€ 70.297,15
TOTALE COMPLESSIVO	€ 273.071,58

Le risorse decentrate variabili risulteranno automaticamente incrementate dell'importo di €20.996,04 in caso di conforme parere acquisito a seguito di formale quesito rivolto in sede di interpretazione autentica ai sottoscrittori di parte pubblica e sindacale del CCNL in sede nazionale.

SCHEMA RIEPILOGATIVO
UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' - ANNO 2010

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2010

Risorse disponibili € 202.774,43

Importo fondo:	€ 202.774,43	Destinazione certa:	Spesa 2009
		18.000,00 Indennità Comparto	16.652,11
		93.600,00 Con Progressioni Economiche al 31.12.2009	86.088,29
		4.200,00 Progr. al 31.12.2010	4.241,22
		42.500,00 Retrib. Posizione-Risultato cat.D x 3 attualmente attribuite	42.264,26
		538,00 Indenn. Ex II-IV q.f.	516,48
		(*) 0,00 (*) Alte Professionalità cat.D	0,00
		158.838,00	149.762,36
Risorse stabili disponibili	43.936,43		

RISORSE DECENTRATE - VARIABILI - ANNO 2010

Risorse disponibili € 70.297,15 + € 43.936,43 = € 114.233,58

Importo fondo:	€ 70.297,15	Destinazione	
		Progetti finalizzati	22.500,00
		Specifiche responsabilità cat.B-C-D	48.100,00
		Indennità varie : maneggio valori	1.344,42
		autisti	495,80
		attività disagiate	5.200,00
		Ind. Qualità Professionalità*	36.593,36
			<u>114.233,58</u>

*Tale destinazione potrà essere eventualmente incrementata dell'importo di €20.996,04 in caso di conforme parere acquisito a seguito di formale quesito rivolto in sede di interpretazione autentica ai sottoscrittori di parte pubblica e sindacale del CCNL in sede nazionale.

Taranto, 21 gennaio 2011

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

Dirigenti:

f.to Dr. Francesco De Giorgio

f.to Dr.ssa Claudia Sanesi

Posizioni organizzative:

f.to Rag. Cosimo Buonomo

f.to Rag. Alessandra Lupo

Delegazione di parte sindacale

f.to componente R.S.U.

f.to componente R.S.U.

f.to componente R.S.U.

f.to componente R.S.U. e delegato segr. territ. CGIL

f.to Sig. Diego Murri - Segreteria territoriale CISL

f.to Sig. Michele Laforteza - Segreteria territoriale UIL

f.to Sig. Massimo Odone - Segreteria territoriale CGIL

f.to Il Segretario verbalizzante