



PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

Ipotesi Accordo Decentrato Integrativo

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2012

L'anno 2013, il giorno ^{VENTI} ~~20~~ del mese di maggio alle ore 12.00 nei locali della Provincia di Reggio Calabria, si è riunita la delegazione trattante, costituita come di seguito esplicitato e giusta auto convocazione stabilita al termine della riunione del 2 maggio 2013 (già indetta con nota prot. 123852 del 17.04.2013) per la definizione conclusiva (con correttivi) e la stipula definitiva del seguente Accordo Decentrato Integrativo – RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2012

Parte pubblica

Presidente Dott. Antonino Minicuci – Segretario/Direttore Generale [Signature]

Componente Avv. Attilio Battaglia

Componente Dott. Stefano Catalano

[Signatures of Avv. Attilio Battaglia and Dott. Stefano Catalano]

Parte sindacale:

per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

- CISL FP
- FP CGIL
- UIL FPL
- CSA Regioni AA.LL.
- DICCAP - CONFISAL

[Signatures of CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, CSA Regioni AA.LL., and DICCAP - CONFISAL]

per le R.S.U.

Romeo Adolfo [Signature] (coordinatore)

Scoglio Francesco

Caruso Massimiliano

Caccamo Dino Consolato

Ierace Alberto

Brilli Michele

Chiodo Domenico

Comperatore Giuseppe

[Signatures of Romeo Adolfo, Scoglio Francesco, Caruso Massimiliano, Caccamo Dino Consolato, Ierace Alberto, Brilli Michele, Chiodo Domenico, and Comperatore Giuseppe]

Mesiti Francesco

Fanti Domenico

Brianti Loredana

Saletta Domenico

Fedele Mario

Stelitano Carmelo

Gangemi Francesco

Meddis Lucia

Saccà Ceciclia

Ferrara Antonio

LE PARTI per come costituite e presenti dopo approfondito confronto convengono e prendono atto che:

- In data 20/12/2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per la ripartizione e destinazione fondo risorse decentrate – anno 2012, approvato dalla giunta provinciale il 28/12/2012, cui e' seguita la stipula del contratto definitivo il 31/12/2012, tra la parte pubblica, RSU e CISL.
 - I componenti RSU nelle frequenti occasioni di consultazione con i lavoratori dei vari Settori della provincia, hanno avuto modo di raccogliere pertinenti indicazioni su vari errori materiali e di definizione e destinazioni di alcuni istituti contrattuali;
 - La RSU e le OO.SS. Territoriali, a seguito delle successive verifiche effettuate sul testo del contratto, hanno riscontrato e segnalato alla parte pubblica, alcuni errori materiali suggerendo anche alcuni profili correttivi esplicitati e attuativi delle clausole che rimangono sostanzialmente ferme in termini giuridici, a invarianza della spesa complessiva;
- dalle riunioni tenute con le parti sindacali, secondo il principio della leale collaborazione e correttezza operativa e negoziale, le sigle sindacali si sono dichiarate disponibili ad intervenire con adesione al contratto stipulato e le parti che lo avevano già stipulato si sono dichiarate favorevoli acconsentendo l'adesione con firma da congiungere alla stipula.

LE PARTI

TENUTO CONTO che il presente accordo aggiuntivo in progressione riguarda esclusivamente la delineazione l'attività correttiva di alcuni profili, di chiarimento e specificazione e all'adesione al contratto delle sigle sindacali non firmatarie del contratto definitivo del 31/12/2012, senza apportare modifiche sostanziali e influenti rispetto al dato finanziario complessivo del Fondo, ai parametri e alle conclusioni sulla regolarità e sulla compatibilità finanziaria, per come determinati nelle attestazioni acquisite dal Settore Finanziario e dal Collegio dei Revisori;

CONSIDERATO che le correzioni apportate non comportano sostanziali cambiamenti all'accordo per il quale la Giunta Provinciale con del. N. 321 del 28.12.12 ha autorizzato la Parte Pubblica alla stipula definitiva;

ATTESO che perciò, non è necessario sottoporre nuovamente il presente accordo alle procedure stabilite dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dal CCNL vigente, trattandosi

di mera attività correttiva di errori materiali e di esatte definizioni degli istituti sui profili di dettaglio, ferma restando l'impalcatura generale e sostanziale dell'accordo e sue clausole convenzionali, degli istituti contrattuali e delle risorse destinate, in coerenza con la volontà delle Parti abilitate alla stipula e con le clausole stabilite dal CCNL vigente;

Per quanto sopra esposto, parte pubblica, RSU e sigla firmataria del contratto del 31/12/2012, dichiarano il proprio assenso affinché la sigle sindacali non firmatarie aderiscano al medesimo contratto, al fine di allargare la platea del consenso tra rappresentanze dei lavoratori e parte pubblica e

CONVENGONO

- Le sigle sindacali aderiscono, in via successiva e progressiva, con propria firma, al contratto decentrato del 31/12/2012;
- Di delineare con maggiore chiarezza e utilità operativa alcuni profili degli istituti singoli, ad invarianza di spesa e vincoli legislativi in materia, nel rispetto del CCNL di comparto

Art. 1

Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Le parti prendono atto del provvedimento di costituzione del fondo risorse decentrate, rilevano che è conforme alle disposizioni sul contenimento dei trattamenti accessori del personale (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010).

Per l'anno 2012 la disponibilità alla contrattazione del fondo di competenza di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 è pari ad € **1.976.021,27**, per come risulta dall'allegata tabella di quantificazione del Fondo Risorse Decentrate - Anno 2012, sottoscritta dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio competente.

La somma della parte variabile comprende l'incremento di € 145.000,00 effettuato ai sensi dell'art. 15 c. 5 per risparmi nascenti dalla razionalizzazione effettuata nel triennio 2010/2012 finalizzata a programmi di produttività aventi specifici obiettivi dell'Ente. All'interno del fondo sono compresi gli importi stanziati in bilancio che specifiche destinazioni di Legge e Regolamento assegnano a determinate categorie professionali e di dipendenti partecipanti alle attività ivi previste.

Pertanto, la somma complessiva corrisponde ad € **1.976.021,27**. Tutti gli istituti contrattuali del presente Accordo hanno decorrenza economica 01/01/2012 - 31/12/2012.

Le parti concordano la rivisitazione del fondo per verificare l'esatta quantificazione a partire dal trasferimento del personale ex lege 34/200, per come stabilito all'art. 6.

Art. 2

Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene ripartito, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 come integrato dal CCNL 22/01/2004, nel seguente modo:

- a) Retribuzione di posizione e di risultato con riferimento alle posizioni organizzative;
- b) Organizzazione del lavoro:
 - Indennità di rischio
 - Indennità per attività disagiate
 - Indennità per Turnazione, reperibilità, maggiorazione oraria lavoro festivo, notturno e festivo notturno
 - Maneggio valori
 - Specifiche responsabilità di cui all'art. 36 commi 1 e 2 CCNL 2004 (responsabilità conferite con atto formale ai dipendenti di categoria D, non titolari di P.O.)

- Incentivo alla produttività ed al miglioramento qualitativo dei servizi erogati all'utenza.

Art. 3

Retribuzione di posizione organizzativa e risultato

Si richiamano i criteri di cui all'art. 12 del CCDI 2002/2005, conformemente a quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/1999.

Art. 4

Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

Per l'anno 2012 il Fondo destinato all'organizzazione del lavoro è pari ad € 1.676.021,27
L'utilizzo del Fondo predetto avverrà secondo la seguente disciplina:

A) INDENNITA' DI RISCHIO

La somma è destinata a remunerare il personale di categoria A, B, C e D sottoposto a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. Per quanto attiene alla fattispecie del rischio, le parti individuano, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, le prestazioni appresso elencate che comportano continua e diretta esposizione a rischi, pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale assicurando, comunque, le condizioni di rischio già riconosciute e qui confermate.

L'indennità di rischio è attribuita ai soggetti interessati formalmente individuati dai Dirigenti di Settore e comunicati, per la conseguente liquidazione, ai Dirigenti dei Settori competenti, per un importo pari a € 30,00 mensili lorde, come previsto dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004, in relazione alla effettiva presenza in servizio e all'effettiva prestazione realizzata in una delle seguenti fattispecie:

- a. Prestazioni effettuate da personale che sono soggette a prodotti a rischio salute o inquinanti, ovvero comportanti interventi ad alto rischio ambientale/personale o per emergenze di qualsiasi natura nel territorio.
- b. Personale che assicura prestazioni con esposizione diretta e continuativa al videoterminale per almeno 4 ore al giorno.

In ordine all'utilizzo intensivo (continuo e diretto per almeno 20 ore settimanali di videoterminale, nel rispetto delle pause prescritte), risultando tale prestazione tra quelle sottoposte obbligatoriamente, ex L. 626/1994 ora D. Lgs. 81/08, a sorveglianza sanitaria periodica, le parti concordano di inserirla tra le prestazioni/attività a rischio e, come tale, prevedere la corresponsione dell'indennità di cui al presente punto, a favore di tutti i dipendenti per i quali il Dirigente di riferimento quantificherà e attesterà formalmente l'utilizzo del videoterminale come sopra specificato.

B) INDENNITA' ATTIVITA' DISAGIATE

Tale compenso riconosce al personale di categoria A, B e C l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente gravose e, quindi, disagiate rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuate nell'Ente le seguenti attività disagiate:

- a. Prestazioni riguardanti lo svolgimento delle attività rese dai lavoratori di cui alla categoria A e B ricomprese nelle mansioni dei profili professionali di ausiliario, attività radio, autista, cantoniere, magazziniere, operatore tecnico, centralinista, addetto alla fotoreproduzione ed ai soggetti di categoria "C", addetti agli AA.GG. e/o tecnico-amministrativi di Settore, che non ricoprono responsabilità di cui alla lettera F) commi b) e c) del presente articolo, per i quali il Dirigente attesta lo

11/11

svolgimento di attività disagiate e che per la loro natura comportano disagio lavorativo.

€ 50,00 mensili lorde

3

b. Attività di sportello al pubblico o front-office, di rilascio al pubblico di certificazioni, attestazioni ed autorizzazioni, permessi e concessioni, ivi compresi tesserini, svolto dal personale interessato con continuità durante i periodi orari giornalieri di apertura al pubblico.

Sono individuate come attività di sportello al pubblico o front-office quelle svolte dal personale:

- del Settore Turismo (per una unità al giorno)
- degli Uffici e Servizi che rilasciano gli atti sopra elencati (per una unità al giorno)
- dei Centri per l'Impiego (per ogni struttura territoriale di sportello fino a max sei unità al giorno), dei C.F.P. (per una unità al giorno) e dell'Ufficio Protocollo Centrale e di Sede periferica (fino a max due unità al giorno)
- del Settore Affari generali – Ufficio URP (per 2 unità al giorno)

€ 50,00 mensili lorde

Q

c. Attività del personale che operi stabilmente o in prevalenza al di fuori degli Uffici e sul territorio provinciale o in magazzini di deposito di qualsiasi natura, che sia esposto rispettivamente, a condizioni climatiche ed ambientali di rilevante disagio. Sono comprese in tale fattispecie tutti i dipendenti che operano prevalentemente nei servizi esterni, di intervento e controllo del territorio e che espletano compiti costanti comportanti gravosità fisica e disagio micro ambientale.

€ 60,00 mensili lorde

R

U

Le indennità delle attività disagiate di cui ai punti a), b) e c) non sono tra loro cumulabili

Quota complessiva destinata ai punti A e B € 310.000,00

P

W

La somma complessiva, nel caso di esigenze impreviste, può essere incrementata fino ad un massimo del 15%. Le indennità previste al comma A) sono cumulabili con le indennità previste al comma B) in quanto le definizioni degli Istituti contrattuali del rischio e del disagio sono distinte.

Le parti evidenziano le responsabilità dei Dirigenti nell'individuazione del personale beneficiario del salario accessorio. Eventuali irregolarità e la non corretta attribuzione determinano le conseguenze di legge.

Oy

C) TURNAZIONE (art. 22 CCNL del 14/09/2000)

La somma è destinata alla corresponsione di una indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

*

Q

I servizi che effettuano turnazione sono:

- Polizia Provinciale
- Portierato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- Turismo solo per il punto IAT ubicato presso l'Aeroporto.
- L'organizzazione delle attività di turnazione, l'individuazione del personale e l'articolazione di orario è stabilita dai Dirigenti dei Settori interessati, nei limiti delle risorse destinate dal presente Accordo.

Quota destinata € 90.000,00

D. REPERIBILITA'

Le parti prendono atto che l'Ente istituisce, secondo le esigenze funzionali dei servizi e delegando l'attività gestionale e organizzativa ai Dirigenti, le seguenti aree di pronto intervento per le quali è previsto il servizio di pronta reperibilità:

- U.O.A. Protezione Civile – 2 unità
- Settore Viabilità – 3 unità
- Settore Difesa del Suolo – 2 unità
- Settore Demanio Idrico – 2 unità
- Settore Patrimonio - servizio autoparco – 1 unità (2 unità nel 2013)
- Settore Vigilanza – 4 unità (5 nel 2013)
- Settore Edilizia – (2 unità nel 2013)

La reperibilità è remunerata con una indennità pari ad € 10,33 lorde per 12 ore al giorno, e con € 20,66, in caso di svolgimento di turni di reperibilità ricedenti in giornate festive anche infrasettimanali, secondo il turno assegnato. La stessa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile, al di sotto delle 12 ore, in misura non inferiore a quattro (4) ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata del 10%.

La disciplina è quella prevista dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 e dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. Il presupposto per l'attribuzione della indennità è costituito per quanto riguarda il Settore Polizia Provinciale e l'U.O.A. Protezione Civile e Settore Viabilità, dall'invio ai Settori competenti di copia delle comunicazioni che vengono inviate periodicamente alla Prefettura ed alle forze dell'ordine contenenti i nominativi del personale reperibile, il recapito telefonico ed il turno di reperibilità.

Nel 2013, le parti si riservano, qualora necessario, di incrementare le unità suddette.

Quota destinata € 60.000,00

E. TRATTAMENTO ECONOMICO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO NOTTURNO

Destinatari sono i dipendenti che espletano le prestazioni rientranti nella disciplina prevista dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, con le modalità e il calcolo ivi previsti.

Quota destinata € 10.000,00

DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Tale indennità mira a valorizzare e retribuire l'assunzione e lo svolgimento di un insieme di procedimenti, funzionalmente connessi tra loro, che comportano specifiche responsabilità intermedie in ambito organizzativo e procedimentale del personale di cat. D, C, rispetto all'organizzazione del lavoro dell'Ente ed alle connesse linee di attività, volte al raggiungimento degli obiettivi annuali.

Destinatari: Personale incaricato formalmente di posizioni aventi specifiche responsabilità di ambiti organizzativi (Servizi o Uffici in mancanza dei Servizi) ed attività complesse (procedimenti amministrativi, coordinamento di personale, progetti, incarichi di studio ed elaborazione di proposte).

I compensi appresso specificati devono essere corrisposti dalla data dell'adozione dell'atto formale di conferimento, in proporzione alla effettiva durata formale dell'incarico (calcolato in dodicesimi mensili). Non sono ammessi a carico del Fondo e del presente Accordo compensi aventi caratteri di retroattività rispetto alla data del provvedimento formale di incarico.

F. INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- a) Personale non titolare di P.O. di categoria D, che svolga attività che comporta l'esercizio di responsabilità di un ambito organizzativo intermedio (individuato nell'organigramma della Provincia) non rientrante tra quelli attribuiti agli incaricati di P.O., afferente a particolari compiti e a un insieme di procedimenti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento;

Importo indennità €. 2.500,00 annue lorde

- b) Personale non titolare di P.O. di categoria D o C, incaricato di responsabilità di procedimenti amministrativi. Tale fattispecie ricorre quando i procedimenti corrispondono all'assunzione di responsabilità conclusiva, nei confronti dell'interno o dell'esterno, nonché in un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali. Rientrano nella fattispecie: responsabili degli uffici di progettazione e orientamento; responsabili delle segreterie didattiche, amministrative e contabili e delle scritture inventariali, coordinatori didattici.

Importo indennità:

importo annuo lordo massimo €. 1.500,00

La suddetta indennità relativamente alla categoria C non è cumulabile con l'indennità di attività di disagio prevista all'art. 4 comma B) punti a) b) e c), per cui è attribuibile quella di maggior favore per l'interessato.

- c) Personale non titolare di P.O. di categoria D o C, incaricato di responsabilità di progetto o incarico di studio con redazione di elaborati propositivi o nominato quale RLS (Responsabile Sicurezza Lavoratori). Tale caso ricorre quando il processo corrisponde all'assunzione di responsabilità conclusiva rispetto ad un'attività tecnico-amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali a supporto dell'attività

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

dirigenziale o della P.O. e dei processi dell'Ente. Il conferimento dell'incarico sarà effettuato dal Dirigente sentito il Direttore Generale.

Importo indennità:

categoria D importo annuo lordo massimo € 1.500,00

categoria C importo annuo lordo massimo € 1.000,00

Le indennità di cui ai punti a, b e c non sono cumulabili. Le indennità di cui sopra saranno liquidate previa presentazione da parte del Settore competente di:

- Scheda di ricognizione e graduazione del compenso;
- Attestazione del Dirigente sull'effettivo esercizio di specifiche responsabilità del dipendente e sulla congruità quali-quantitativa delle prestazioni espletate rispetto all'incarico assegnato.

Quota totale destinata € 560.000,00

G. PERSONALE INCARICATO DI DOCENZA IN ATTIVITA' DI FORMAZIONE

La somma è destinata al personale docente di corsi di formazione professionale che svolge le seguenti attività:

- didattica in aula;
- teoria e pratica in laboratorio;
- tutor d'aula per l'accompagnamento didattico (per le ore in corrispondenza massima delle ore previste nel corso assegnato)

Ai dipendenti che prestano oltre 200 ore di insegnamento nell'arco dell'anno spetta una indennità complessiva lorda annua quantificata in € 1.450,00;

Ai dipendenti che prestano da 100 a 199 ore di insegnamento nell'arco dell'anno spetta una indennità complessiva lorda annua quantificata in € 800,00;

Ai dipendenti che prestano da 50 a 99 ore di insegnamento nell'arco dell'anno spetta una indennità complessiva lorda annua quantificata in € 600,00;

Ai dipendenti che prestano da 10 a 49 ore di insegnamento nell'arco dell'anno spetta una indennità complessiva lorda annua quantificata in € 300,00;

l'indennità di docenza non è cumulabile con altri tipi di indennità.

Quota destinata € 60.000,00

H. COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA'

Sono complessivamente destinate per la corresponsione dei compensi per la produttività € 536.021,27

Le tipologie sono quelle specificate ai successivi punti a) e b).

A decorrere dall'anno 2013:

- la quota destinata ai Progetti finalizzati viene fissata in € 184.000,00 per l'anno 2012 e per gli anni successivi viene fissata nel 30% dell'importo complessivo destinato alla produttività
- eventuali somme aggiuntive ricavabili annualmente sulla base dei piani di razionalizzazione dell'Ente o da risorse destinate ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 o dall' 1,2% monte salari 97 (art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999, da comprendere nella parte variabile del Fondo, sono destinati per remunerare, nel rispetto delle vigenti norme di legge e contrattuali, i partecipanti a progetti finalizzati di cui alla successiva lett. B).

- Nel caso di progetti finalizzati di durata biennale o pluriennale la quota annuale del 30% si addiziona pro quota, per come risultante in valore assoluto, in riferimento agli anni interessati.
- I progetti finalizzati si liquidano per fase annuale sulla base dell'avanzamento della realizzazione prestabilita nel singolo progetto.

a) INCENTIVO ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche ed attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

L'intensificazione quali quantitativa delle prestazioni finalizzata all'incremento dei livelli di produttività, deve essere correlata e adeguata agli indirizzi e obiettivi assegnati nel P.E.G. al Settore e prioritariamente deve essere indirizzata ad accrescere il grado di efficienza ed efficacia e a migliorare la considerazione degli utenti nei confronti dei servizi e dei lavoratori.

La quota destinata è integrata con le risorse derivanti da eventuali economie risultanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali e nel rispetto di quanto stabilito ai successivi art. 6 e 7.

b) PROGRAMMI DI PRODUTTIVITA' DESTINATI A SPECIFICI PRIORITARI OBIETTIVI DELL'ENTE

La produttività collegata ai Progetti finalizzati – Piani di lavoro è regolamentata per l'anno 2012 come segue:

I Dirigenti di Settore, dopo aver ricevuto apposita circolare informativa interna in merito agli obiettivi strategici e prioritari, presentano all'approvazione-autorizzazione del Direttore Generale i progetti finalizzati che dovranno avere i seguenti requisiti essenziali:

1. chiara descrizione dell'obiettivo e certezza della verifica del raggiungimento;
2. proposta del budget da assegnare;
3. elenco unità, con esclusione dei titolari di PO, che partecipano al progetto specificando le funzioni da utilizzare in base alla categoria posseduta;
4. data di avvio e data di completamento del progetto, fasi di avanzamento progettuale;
5. riferimento metodologia valutazione e parametri assegnazione incentivo ai partecipanti; i progetti obiettivo dovranno essere adeguati agli indirizzi e obiettivi assegnati in P.E.G. al Settore e prioritariamente dovranno essere indirizzati ad accrescere il grado di efficacia e a migliorare la considerazione degli utenti nei confronti dei servizi e dei lavoratori.

Le risorse assegnate vengono ripartite a cura del Direttore Generale ai vari Settori sulla base dei progetti presentati e per budget annuale (in relazione alla pesature del progetto).

A progetto completato, previa presentazione di apposita relazione, il Direttore Generale verificherà il raggiungimento degli obiettivi prefissati e autorizzerà l'erogazione dei compensi. In caso di obiettivi parzialmente raggiunti, il Direttore Generale definirà la percentuale di obiettivi raggiunti, che costituirà anche il parametro percentuale da applicare al budget iniziale che subirà la conseguente riduzione.

Specificazione per lett. a) e b):

Le parti concordano espressamente di utilizzare nell'ambito della metodologia di valutazione vigente nell'Ente, sia per le tipologie a) e b), la scheda **Allegato A** contenente i criteri valutativi per l'attribuzione dell'incentivo di produttività.

Sarà, quindi, rispettivamente per le distinte tipologie a) e b), redatta una graduatoria delle valutazioni individuali dei dipendenti, non titolari di PO, nella quale il personale sarà inserito sulla base dei differenti livelli di performance accertati.

Nella suindicata scheda i dirigenti, procedono alla valutazione dei dipendenti, tramite una significativa differenziazione dei valori tenendo anche conto dell'effettivo apporto partecipativo in servizio, che è indicatore di calcolo del compenso per la produttività.

I giudizi sono collegati alle performances ed adottati sulla base di apposite verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati. E', pertanto, vietata l'attribuzione delle risorse in maniera indifferenziata.

In sede di prima e definitiva applicazione, l'importo del compenso incentivante la produttività individuale dei dipendenti partecipanti ai progetti di cui alla lett. b) non può superare più del 70% l'importo medio dei compensi attribuiti ai dipendenti beneficiari dell'incentivo di produttività di cui al punto a).

Eventuali economie derivanti dall'attribuzione dei compensi di cui alla lett. b) in relazione al budget assegnato al progetto finalizzato e nel rispetto di quanto stabilito al precedente capoverso, sono destinate ad incrementare, nel caso di importi mancanti, gli istituti contrattuali di cui all'art. 4 lett. da A) a G) e secondariamente quello di cui al punto H) lett. a), proporzionando gli ulteriori compensi di tale tipologia di produttività in percentuale al punteggio di valutazione ottenuto dal singolo dipendente.

Le eventuali ulteriori somme rimanenti sono destinate, prioritariamente, nel caso di importi mancanti, agli istituti contrattuali di cui all'art. 4 lett. da A) a G)

Art. 5

Finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato – Posizioni Organizzative

I criteri per la graduazione delle retribuzioni di posizioni e di risultato, il bando per l'incarico e la graduatoria, la metodologia di valutazione delle posizioni, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 16 comma 2 lett. B del CCNL 31/03/1999.

A decorrere dall'anno 2012, la quota a carico del Fondo da destinare per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative individuate

annualmente dall'Ente, non può superare l'equivalente del 20% dell'importo annuale parte stabile disponibile e spendibile.

Le Posizioni Organizzative sono individuate autonomamente dall'Ente nel rispetto dell'art. 8 del Ccnl 31/03/1999, della programmazione gestionale e finanziaria e dell'Organizzazione generale del lavoro dell'Ente e nel limite delle risorse decentrate stabilito al precedente capoverso.

Le posizioni Organizzative devono essere individuate dopo la stipula dell'Accordo annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

La retribuzione di posizione viene erogata mensilmente ai dipendenti che vengono incaricati delle funzioni di Posizioni Organizzative in base agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/1999 sulla classificazione del personale.

Per l'anno 2012 le eventuali mensilità ancora spettanti sono liquidate ai dipendenti interessati dopo la stipula definitiva del presente Accordo

Quota destinata: € 300.000,00

Art. 6

Norme di rinvio

Le parti convengono espressamente che:

- le eventuali maggiori risorse e la quantificazione esatta, che risulteranno dalla rivisitazione del fondo ai sensi dell'art. 1 ultimo capoverso, costituiranno il fondo 2010, saranno considerate economie del fondo, la cui destinazione sarà trattata nel contesto della sessione negoziale relativa alla ripartizione e destinazione del fondo anno 2013.
- In relazione alle perplessità manifestate dalla parte Sindacale, nel rispetto del condiviso principio di correttezza e lealtà, le somme ad incremento, eventualmente risultanti dall'approfondimento in corso di quantificazione storica contrattuale del Fondo, saranno stanziare nel bilancio 2013 e si intendono già destinate all'istituto contrattuale della produttività collettiva di cui all'art. 4 punto H), lett. a).

Art. 7

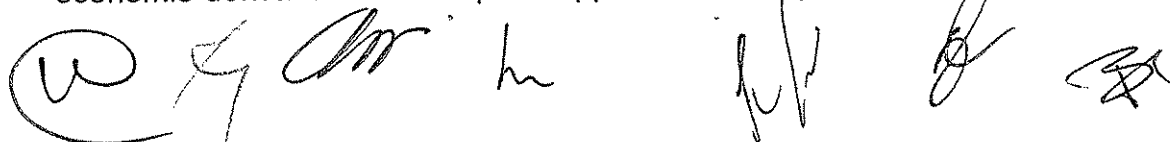
Norme finali

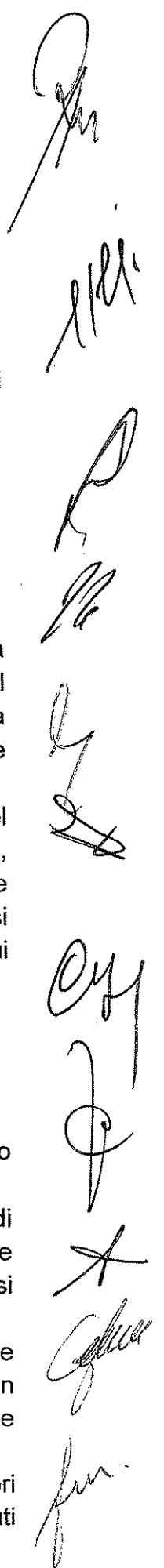
Le risorse destinate a ciascun istituto contrattuale previsto dal presente Accordo sono da intendersi previsionali.

Nell'ipotesi in cui la quota prevista in uno o più istituti, durante la procedura di quantificazione complessiva da parte del Settore Risorse Umane, dovesse risultare insufficiente non si dovrà procedere alla decurtazione di ufficio ma si dovrà convocare la delegazione trattante.

Con esclusione di quelle già automaticamente ed espressamente destinate negli artt. precedenti, le parti, nel caso di somme residue, concordano in apposito incontro della D.T. le eventuali variazioni delle destinazioni, secondo le necessità e/o le intervenute esigenze contingenti e non prevedibili.

A seguito di quanto definito al precedente capoverso, eventuali ulteriori economie derivanti dalla completa applicazione e liquidazione dei singoli istituti





contrattuali contemplati all'art. 4 punti A), B), C), D), E), F) e G) confluiranno nella quota di cui all'art. 4 punto H) lett. a) del presente accordo.

I compensi di cui al presente Accordo devono essere liquidati e pagati ai dipendenti, improrogabilmente entro il mese successivo a quello in cui lo stesso si stipula in via definitiva.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, le spettanze di cui all'art. 4 punti da A) a G) devono essere liquidate e pagate ai lavoratori beneficiari, improrogabilmente entro e non oltre il mese successivo al trimestre precedente maturato. I Dirigenti di Settore comunicano formalmente al Dirigente Organizzazione Risorse Umane le informazioni necessarie per la liquidazione e il pagamento delle spettanze del salario accessorio suindicato.

Le parti si impegnano a concludere l'approfondimento della quantificazione del Fondo Risorse Decentrate 2012, di cui all'art. 6 entro e non oltre il 31 maggio 2013.

Per gli anni a seguire dovrà improrogabilmente essere costituito e consegnato alla Parte sindacale entro il 10 dicembre dell'anno precedente a quello della sessione negoziale di competenza.

La Parte Pubblica si impegna ad individuare e comunicare esattamente, in via previsionale, le unità interessate ad ogni istituto contrattuale almeno 15 gg. Prima dell'avvio della sessione negoziale dell'anno di competenza. Eventuali variazioni in corso d'anno dovranno essere giustificate da effettive esigenze organizzative, gestionali e funzionali e dovranno essere autorizzate dal Direttore Generale, per la verifica della compatibilità con le risorse decentrate disponibili.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 commi 1 - 4 L. 122/2010, il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, effettuerà i controlli dovuti, affinché il trattamento economico complessivo di ogni dipendente non superi l'ammontare di quanto ordinariamente spettante e percepito nell'anno 2010.

Fino alla stipula dell'Accordo annuale 2013, le parti concordano di applicare l'art. 4, comma 4 del CCNL 22/01/2004 con le fattispecie, le modalità e le misure stabilite dal presente accordo utilizzando ogni trimestre max 3 (tre) dodicesimi delle risorse destinate nell'anno 2012 ad ogni istituto contrattuale, con esclusione delle Posizioni Organizzative e dei compensi incentivanti della produttività. Eventuali differenze delle spettanze in aumento o diminuzione saranno debitamente conguagliate per ogni dipendente interessato.

Tutti gli atti di liquidazione, in concomitanza alla loro esecutività, dovranno essere tempestivamente inviati per l'informazione successiva al Coordinatore R.S.U. e alle OO.SS. territoriali anche tramite e.mail.

Il Settore competente al fine del monitoraggio e della verifica dell'applicazione del presente Accordo predispone una tabella riassuntiva delle somme liquidate per ogni istituto contrattuale, suddivise per Settore e per categoria di Personale e la invia, prima dell'avvio della successiva sessione di contrattazione, ai soggetti sindacali di cui al precedente capoverso.

Le parti concordano di verificare gli effetti dell'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata e si riservano, eventualmente, di modificare, nella sessione negoziale annuale 2013, quanto stabilito nel presente Accordo e nei precedenti contratti.

hw am. k m A @

Le disposizioni contenute in precedenti contratti e Accordi collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente Accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per la Parte Pubblica:

[Signature]
Antonio Altavilla
[Signature]

Per la Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali
OIL FPL. *[Signature]*
CISL FP *[Signature]*
R.S.U. *[Signature]*

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Brianti Torde (2/5/13)

Abbi (21.05.13)

Allegato A
INCENTIVO PRODUTTIVITA' - Criteri di ripartizione Anno 2012

Concorso e grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e del Settore/Servizio di appartenenza

Dipendente _____ cat. _____

Settore/Struttura: _____

VALUTAZIONE

Categoria C e D

INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 10	Sufficiente Da 11 a 15	Discreto Da 16 a 20	Distinto Da 21 a 25	Ottimo Da 26 a 30
Tempo di lavoro	Max 30					
Procedimenti espletati con puntualità e correttezza	Max 30					
INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 18	Sufficiente Da 19 a 25	Discreto Da 26 a 30	Distinto Da 31 a 35	Ottimo Da 36 a 40
Qualità e quantità atti prodotti	Max 40					
TOTALE						

Categoria A e B

INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 10	Sufficiente Da 11 a 15	Discreto Da 16 a 20	Distinto Da 21 a 25	Ottimo Da 26 a 30
Tempo di lavoro	Max 30					
Procedimenti espletati con puntualità e correttezza	Max 30					
INDICATORI	PESO	Insufficiente Fino a 18	Sufficiente Da 19 a 25	Discreto Da 26 a 30	Distinto Da 31 a 35	Ottimo Da 36 a 40
Disponibilità alla flessibilità dell'orario di servizio e ad ulteriori attività lavorative nel rispetto del profilo di appartenenza	Max 40					
TOTALE						

Nel caso di valutazione inferiore a punti 54 l'incentivo di produttività non viene attribuito.

Reggio Calabria.....

IL DIRIGENTE

Per notifica e accettazione
 Il Dipendente

@

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]