

# PROVINCIA DI GENOVA

---

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### INTESA

tra l'Amministrazione Provinciale di Genova

e

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

e le organizzazioni sindacali:

CGIL FP

C.S.A.

CISL FPS

DICCAP

UIL FPL

\* \* \* \* \*

OGGETTO: Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/1999: quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2011.

Sistema di erogazione produttività anno 2011

\* \* \* \* \*

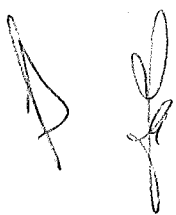
In data 9/3/2012 2012 presso la sede della Provincia di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, composta dal Direttore della Direzione Risorse umane, finanziarie e patrimonio avv. Maurizio Torre, dal Dirigente del Servizio Relazioni Sindacali e Gestione Amministrativa Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, si sono riuniti per sottoscrivere la presente intesa di CCDI, relativa ai seguenti punti:

- quantificazione e distribuzione del fondo ex art. 15 del CCNL 1/4/1999 per l'anno 2011;
- definizione dei criteri di distribuzione della produttività per l'anno 2011.

#### **Premesse**

1. La legge 122 del 2010 prevede all'art. 9 che a decorrere dall'anno 2011 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (fondo ex art 15 CCNL) non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
2. In attuazione della Legge n.15 del marzo 2009, la direzione del Personale ha redatto il regolamento sulla valutazione della performance, sottoposto all'esame delle OO.SS. ed approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 301 del 28 dicembre 2010.
3. Rispetto alle modalità applicative del sistema di valutazione vigente, il d.lgs. n. 141 del 1 Agosto 2011 prevede la disapplicazione della differenziazione retributiva in fasce fino alla prossima tornata contrattuale.
4. Il regolamento sulla valutazione dovrà essere integrato, nel regime transitorio di cui sopra, in modo da consentirne l'integrale applicazione.

Tutto ciò premesso, le parti concordano sui seguenti punti:



## Art. 1 ) Costituzione fondo 2011

Il fondo 2011 è così composto:

Risorse stabili	Euro 4.161.504,46
Risorse variabili	+ Euro 291.455,74
Riduzione proporzionale alla riduzione dei dipendenti tra anno 2010 e anno 2011	- Euro 16.528,00
Totale	<b>4.436.432,21</b>

La riduzione del fondo per l'anno 2011 proporzionale alla riduzione del personale in servizio è effettuata in base alle indicazioni espresse con circolare n. 12/2011 dalla ragioneria Generale dello Stato (la variazione percentuale tra la media del personale presente nel 2010 e la media del personale presente nel 2011 determina la misura della variazione da operarsi sul fondo).

Tale percentuale di riduzione è per il nostro Ente dello 0,38% da applicarsi sulle risorse del fondo 2010.

Le risorse variabili del fondo 2011 avranno un ulteriore incremento determinato dai risparmi dallo stanziamento per lo straordinario, dato che si conoscerà solo a consuntivo .

## Art. 2) Distribuzione fondo 2011

La distribuzione del fondo 2011 tra i vari istituti sarà definitiva a consuntivo e pertanto con la liquidazione delle competenze di Febbraio.

Tenendo conto del trend di spese 2011 e degli importi consuntivati nel 2010, si ipotizza la seguente ripartizione:

<b>FONDO 2011</b>	<b>Euro</b>
Produttività	1.003.736,30
progetti autofinanziati	51.772,50
progressione economica	1.950.000,00



<b>FONDO 2011</b>	<b>Euro</b>
posizioni organizzative (posizioni e risultato)	528.938,35
indennità di qualifica	27.601,65
turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio	436.906,72
Re-inquadramento II e V vig	17.526,69
indennità di comparto	420.000,00
Totale	4.436.432,21

A consuntivo verrà determinato l'importo esatto di ciascuna voce e ne sarà data tempestiva informazione alle OO.SS. prima della liquidazione della produttività 2011.

### **Art. 3) Ripartizione del fondo produttività per l'anno 2011**

Il fondo destinato alla produttività è così suddiviso:

- 93,5% -> produttività individuale e collettiva
- 3,5% (comunque un importo non superiore a Euro 37.000) -> finanziamento fondo per compensare l'assunzione di particolari responsabilità con le modalità e le regole previste dal successivo art.6.
- 3% (comunque un importo non superiore a 30.000 Euro) -> finanziamento progetti strategici

Il fondo produttività è ripartito tra le diverse Direzioni e Aree in base al numero delle persone assegnate a ciascuna struttura il 1 gennaio dell'anno di valutazione.

### **Art. 4) Produttività individuale**

Le parti concordano che, per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti, trovano applicazione gli articoli da 1 a 7 da 18 a 25, 26, commi 1 e 2, 27 commi da 2 a 6, 28 e 30 del regolamento.

Poiché il decreto legislativo n. 141/2011 ha al momento eliminato il sistema delle fasce, le parti convengono che l'importo che costituisce il budget di direzione o di area è distribuito fra i dipendenti in proporzione al punteggio complessivo ottenuto ex art. 26, comma 2 del regolamento ed in modo proporzionale alla presenza in servizio del dipendente nel corso del 2011.

In merito alle regole sulla presenza, si applicano i commi 3, 4, 5, 6 dell'articolo 27 del regolamento.

Ad integrazione di quanto previsto dal comma 7 dell'art. 27 del regolamento, i risparmi che derivano dalla riduzione del singolo importo a causa della minore presenza in servizio del dipendente rispetto al limite delle 1596 ore/anno sono ridistribuiti fra tutti i dipendenti della direzione o area in modo proporzionale al punteggio complessivo ottenuto e alla presenza in servizio.

#### **Art. 5) Produttività collettiva**

Ciascuna Direzione e/ o Area può prevedere, all'interno del proprio budget, che la quota massima 20% sia destinato all' attivazione di progetti trasversali nella Direzione e/o nell'Area, identificando gruppi di lavoro.

Gli obiettivi dei gruppi di lavoro si caratterizzano in termini di miglioramento quali/quantitativo dell'attività ordinaria.

Il Direttore di ogni Direzione e/o di Area, al momento di assegnazione degli obiettivi, determina il valore finanziario del progetto, le persone che vi partecipano, il grado di partecipazione e pertanto le quote individuali potenzialmente spettanti.

Il valore assegnato al progetto, rapportato alla quota percentuale di partecipazione al risultato finale, consente di stabilire l'incentivo cui avrà diritto il singolo componente in caso di raggiungimento del risultato di gruppo.

La parte di fondo destinata alla produttività collettiva e non utilizzata confluirà nella produttività individuale della medesima Direzione e/o Area e nel medesimo anno.

La partecipazione alla produttività collettiva non può comportare un premio superiore a 500 euro annui pro capite.

#### **Art 6) Fondo per compensare l'assunzione di particolari responsabilità**

L'istituto consente l'attribuzione di un riconoscimento economico a coloro che svolgono un'attività che comporta l'assunzione di responsabilità diverse e più significative rispetto all'altro personale con la medesima qualifica.

Il fondo destinato a tale istituto è quantificato in Euro 37.000 e destinato alle seguenti tipologie di attività:

- a) Particolari responsabilità, in quanto il dipendente costituisce la figura di riferimento e svolge funzioni di coordinamento.

Rientrano in questa tipologia:

- Capo commesso      n. 2    € 1.000
- Capo Autista        n. 2    € 1.000

b) Particolari responsabilità, in quanto il dipendente costituisce il referente immediato e diretto per le autorità pubbliche locali e per la collettività.

Rientrano in questa tipologia:

- Referenti territoriali    n. 22    € 1.500

I relativi importi necessari sono distribuiti nei budget delle Direzioni, per essere distribuiti ai singoli dipendenti, a seguito di verifica effettuata dai Direttori in concerto con la Direzione del Personale rispetto al numero di persone rientranti nelle tipologie sopra definite e al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico cui è correlata l'indennità.

Una quota non superiore al 3% del budget di Direzione e di Area può essere destinato dal Direttore a compensare l'assunzione di particolari responsabilità diverse e significative rispetto ad altro personale con la medesima qualifica. A tal fine i Direttori comunicano ad inizio anno ai dipendenti interessati e alla Direzione del Personale i nominativi delle persone a cui potrà essere riconosciuto il fondo e le ragioni che supportano tale individuazione.

L'importo connesso a tale tipologia di attività non può essere superiore a € 1.500 annui.

Il beneficio economico viene erogato per il periodo di tempo in cui si verificano le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Eventuali variazioni in corso d'anno potranno determinare l'interruzione dell'erogazione, o l'erogazione ad altro soggetto che assuma i compiti e le responsabilità delle persone interessate.



#### **Art. 7) Progetti strategici**

I progetti strategici riguardano azioni non riconducibili all'ambito operativo delle singole strutture e sono gestiti in maniera distinta e autonoma.

Ai progetti strategici partecipano lavoratori scelti dalle strutture organizzative in ragione delle proprie competenze professionali e della capacità di assumere i ruoli necessari allo sviluppo e alla realizzazione degli obiettivi; in sede di programmazione sono definite le risorse finanziarie destinate a compensare l'impegno sui singoli progetti, i criteri di remunerazione e, per ciascun

partecipante, la stima delle ore da impegnare sul progetto; le ore riferite al progetto strategico non sono conteggiate al fine della liquidazione del budget di direzione cui sono assegnate le persone interessate.

I progetti strategici rispondono ai seguenti criteri:

1. Strategicità per gli obiettivi dell'ente, così come individuati nel PEG;
2. Trasversalità, ovvero devono coinvolgere più Direzioni e/o Aree;
3. Non riconducibilità all'ambito operativo ordinario delle strutture;

Le proposte di progetto (contenenti scopo del progetto, definizione obiettivi, persone individuate, modalità di attuazione, responsabile del progetto, tempi di verifica, costo del progetto) sono inviate dalle singole Direzioni alla Direzione del Personale che verifica la rispondenza dei progetti stessi ai criteri generali.

In caso di verifica positiva, le proposte di progetto vengono sottoposte all'esame da parte del Comitato di Coordinamento generale e i progetti approvati dal medesimo organo sono oggetto di informazione alle OO.SS..

Il responsabile del progetto cura la rendicontazione, relazionando sullo stato di attuazione del progetto stesso e sull'impegno orario del personale che vi è coinvolto.

Ai fini della liquidazione, i risultati dei progetti rendicontati rispetto agli obiettivi previsti devono essere esaminati e approvati dal Comitato di Coordinamento generale, previa istruttoria della Direzione del Personale.

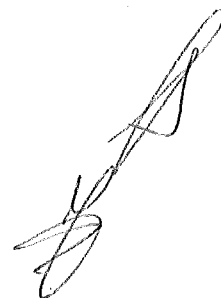
Un singolo lavoratore può partecipare a più progetti, ma può percepire il relativo compenso solo per la partecipazione ad un progetto;

Il valore pro capite non può superare l'importo di Euro 500.

#### **Art. 8) Norme transitorie e finali**

L'art 5 del presente CCDI si applica dal 1 gennaio 2012.

Per l'anno 2011 il fondo per l'assunzione di particolare responsabilità è applicabile a fronte della effettiva presenza delle condizioni di cui all'art. 6) del presente CCDI; le stesse sono comunicate dalle Direzioni e/o aree alla Direzione del personale e Innovazione entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente Verbale di Accordo.

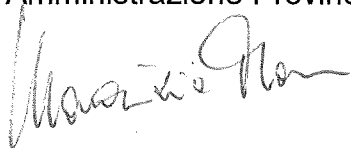


L'Amministrazione si impegna ad apportare al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi le integrazioni in conformità alle disposizioni del presente Verbale di Accordo.

Per l'anno 2012, la quota di fondo destinata ai progetti strategici è definita nell'1,5% del Fondo produttività e comunque non superiore a 15.000 euro.

L'Amministrazione si impegna a rivedere, per il 2012, in riferimento alle Posizioni organizzative, il sistema di valutazione e il rapporto esistente tra retribuzione di posizione e di risultato.

Firmato: per l'Amministrazione Provinciale

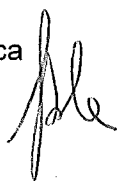


Firmato: per le organizzazioni sindacali:

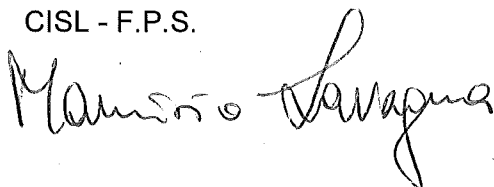
R.S.U.



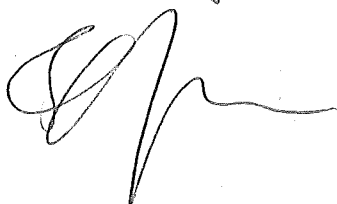
CGIL Funzione Pubblica



CISL - F.P.S.



UIL - F.P.L:

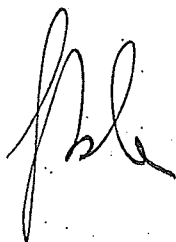




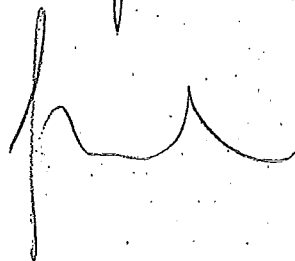
## Nota a verbale

Si chiede che al testo della proposta di integrazione dell'accordo dopo le parole "tale individuazione." si debba aggiungere "A partire dal 2012 tale individuazione deve avvenire rispettando i criteri definiti in contrattazione."

F.P.C.GIL



UIL FPL



N.V.

LA UIL FPL RICHIEDE CHE NEL CORSO DEL  
2012 SI MONITORI LA SITUAZIONE DELL'ACCORDO  
ANCHE IN CONSIDERAZIONE DELLE PARTI RESPONS.  
NON INCASSE RISPETTO AL 2010-