



PROVINCIA DI GENOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra l'Amministrazione Provinciale di Genova

e

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

e le organizzazioni sindacali

* * * * *

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 2010.

* * * * *

In data 14 marzo 2011 presso la sede della Provincia di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, composta dal Direttore Generale D.ssa Simonetta Fedeli, dal Direttore della Direzione Personale e Innovazione Avv. Roberto Giovanetti, dal Dirigente del Servizio Relazioni Sindacali e Gestione Amministrativa Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti (RSU, CGIL, CISL, UIL, CSA), si sono riuniti per sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo alla quantificazione e distribuzione del fondo ex art. 15 comma 5 per l'anno 2010.

Per la attuazione di quanto contenuto nel CCDI sarà inoltre necessaria la pubblicazione sul sito della Provincia di Genova.

Premesse

1. La disposizione di cui all'art. 9, comma 17 della Legge 122/2010 prevede che non si dia luogo alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010/2012, fatta salva l'indennità di vacanza contrattuale.
2. Pertanto, la costituzione del fondo 2010 dovrà avere a riferimento esclusivamente le disposizioni di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004, non essendo previsto ulteriore CCNL successivo a quello relativo al biennio economico 2008/2009 di Luglio 2009, che prevedeva ulteriori risorse integrative solo per il fondo anno 2009.

Tutto ciò premesso, le parti concordano sui seguenti punti:

Art. 1) costituzione fondo 2010

Il fondo 2010 è comprensivo di tutte le voci storiche da fondo 2009, integrate dalle seguenti voci:

risorse stabili

- ⇒ Aggiornamento RIA , così come sarà calcolato in relazione alle cessazioni 2010, che costituirà incremento rispetto al Fondo 2009

risorse variabili

- ⇒ Compensazioni da incentivazioni speciali Euro 1.840,00
- ⇒ 1,2% monte salari 1997 (discrezionale dell'amministrazione per ciascun anno) Euro 232.738,00
- ⇒ Progetti per economie di gestione Euro 67.670,40
- ⇒ Risparmi da straordinario Euro 58.670,00

Si precisa che l'importo dell'1,2% del monte salari 1997, benché di applicazione discrezionale, viene applicato dall'Amministrazione.

Pertanto il fondo 2010 risulta così composto

Risorse stabili	Euro 4.065.691,48
Risorse variabili	Euro 359.079,72
Totale	Euro 4.425.041,20

La suddetta composizione subirà alcune modifiche a seguito di pagamento indennità e

straordinario entro febbraio 2011 su competenza anno 2010, di cui sarà data opportuna comunicazione e illustrazione alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 2) Distribuzione fondo 2010

Le parti concordano per il 2010 la ripartizione del fondo come segue.

FONDO 2010	
FONDI	Euro
Produttività	985.969,84
progetti autofinanziati	60.903,36
progressione economica	1.900.000
posizioni organizzative (posizioni e risultato)	536.185
indennità di qualifica	24.973
turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio	467.010*
reinquadramento II e V vig	30.000
indennità di comparto	442.342
Totale	4.425.041,20

* In tale importo sono ricompresi euro 20.000 per indennità di disagio di cui al successivo art. 6.
La liquidazione della produttività 2010 avverrà entro il mese di marzo 2011.

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

Il fondo destinato alla produttività, costituito con gli importi che saranno annualmente rideterminati, è così suddiviso:

97% produttività

3% finanziamento progetti strategici

Art. 4) Progetti strategici a decorrere dall'anno 2011

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 devono rispondere ai seguenti criteri:

1. Strategicità per gli obiettivi dell'ente , avendo quale primo riferimento il PEG
2. Trasversalità, da intendersi come progetti che riguardano più Direzioni o Servizi
3. Azioni non riconducibili all'ambito operativo ordinario delle strutture
4. Struttura progettuale predefinita: ogni singolo progetto deve contenere: scopo del progetto, definizione obiettivi, persone individuate, modalità di attuazione, responsabile del progetto, tempi di verifica, costo del progetto.

Alla Direzione del Personale e Innovazione viene rimesso il compito di analisi tecnica delle proposte di progetto, mediante la verifica della rispondenza ai suddetti criteri generali, con particolare riferimento alla natura trasversale dell'attività da esercitarsi.

Le proposte di progetto provenienti dalle singole Direzioni vengono sottoposte all'esame 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 alla Direzione Personale e innovazione sullo stato di attuazione del progetto stesso e sull'impegno orario del personale che vi è impegnato.

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 Personale e innovazione .

Al fine di garantire un equilibrio sostanziale degli importi erogati con i valori di produttività media, le parti concordano di definire i seguenti limiti di partecipazione e compenso:

- 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 500,00.

Art. 5) Impegni dell'Amministrazione.

L'Amministrazione si impegna, verificato il bilancio di previsione 2011 e la proiezione delle spese di personale 2011, a convocare, entro il 31 marzo, le organizzazioni sindacali al fine di illustrare

eventuali margini di risparmio e conseguenti eventuali azioni positive a favore dei dipendenti, compatibili con la normativa e i contratti nazionali.

L'Amministrazione si impegna altresì a proporre un Piano triennale di progressioni orizzontali, improntato a criteri di selettività e merito, a decorrere dall'1.1.2011.

Art. 6) Impegni delle parti

Relativamente all'anno 2011, le parti si impegnano a ridiscutere l'istituto dell'indennità per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità, unitamente alla determinazione delle fasce previste dal Sistema di valutazione del rendimento individuale e del risultato organizzativo.

Le parti si impegnano altresì ad esaminare la concreta applicazione dell'indennità di disagio con decorrenza 1.1.2010 e con particolare riferimento alle postazioni di sportello presso i Centri per l'impiego; a tal fine si costituisce un Tavolo tecnico paritetico, che provvederà a censire le postazioni per le iscrizioni presso i Centri per l'impiego.

Le parti si impegnano a stipulare un contratto aggiuntivo per quanto riguarda l'indennità di disagio verificata dal Tavolo tecnico e relativa all'anno 2010 (e comunque nel limite dell'importo di 20.000 euro di cui al precedente art. 2) e a riconsiderare complessivamente le indennità di disagio attualmente erogate all'interno dell'Amministrazione provinciale.

Firmato: per l'Amministrazione Provinciale

Firmato: per le organizzazioni sindacali:

R.S.U.

CGIL Funzione Pubblica

CISL - F.P.

UIL - F.P.L:

C.S.A.

NOTA A VERBALE 1

Il CSA chiede di valutare il disagio per tutte le postazioni di sportello di tutti i lavoratori della Provincia. Rispetto ai risparmi avanza l'ipotesi di regolarizzare la posizione dei conducenti sprovvisti di CQC.