



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL PERSONALE DELLE
REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI 2006 -2009**

ACCORDO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2011

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2011

COMUNE DI FAENZA

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

C.G.I.L F.P.

C.I.S.L F.P.

U.I.L. F.P.L.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

A seguito della sottoscrizione della preintesa avvenuta tra le parti in data 8 febbraio 2012, del parere favorevole del Collegio dei Revisori in data 8 marzo 2012 e della autorizzazione alla sottoscrizione, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 88 del 3 aprile 2012, il giorno **5 aprile 2012** ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica nelle persone del

Dirigente Capo settore Risorse Interne e Demografia

Dirigente Capo settore Legale e Affari Istituzionali

Dirigente Capo settore Finanziario

La delegazione di parte sindacale composta da:

Coordinatore RSU

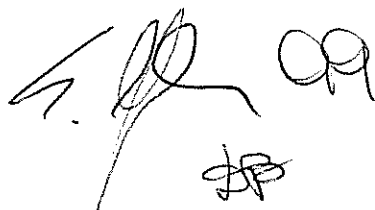
C.G.I.L./F.P.

C.I.S.L./F.P.

UIL F.P.L.

Indice

ART. 1 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE FINALITA' DI CUI ALL'ART.17 DEL CCNL 1.4.1999.....	1
ART. 2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	1
ART. 3 - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI INCENTIVANTI.....	2
ART. 4 - INDENNITÀ.....	3
ART. 5 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.....	3
ART. 6 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE.....	3
ART. 7 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	4
ART. 8 - BILANCIAMENTO E COMPENSAZIONE TRA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE.....	4
ART. 9 - NORME DI RINVIO.....	4
ALLEGATO "A" - FONDO 2011.....	I

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the initials 'OR' on the right, and a smaller signature below.

**Art. 1 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE FINALITA' DI CUI
ALL'ART.17 DEL CCNL 1.4.1999**

1. Con apposito accordo annuale si provvede a dare attuazione alle finalità di cui all'art.17 del CCNL 1.4.1999 determinando la assegnazione delle risorse per le seguenti aree di incentivazione:

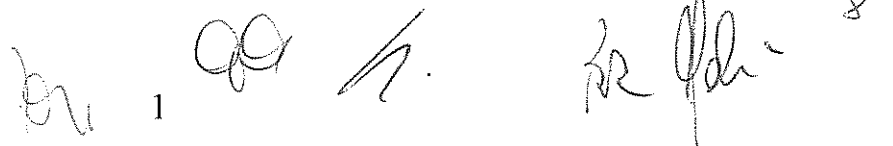
- Incentivazione individuale di produttività
- Incentivazione progettuale per il miglioramento dei servizi
- Progressioni orizzontali
- Posizioni organizzative
- Turno, rischio, reperibilità ecc.
- Disagio operativo
- Particolari responsabilità
- Remunerazione di specifiche attività incentivate per legge.

2. Per l'anno 2011 la destinazione del fondo per il miglioramento dei servizi e per l'incentivazione del personale, istituito in conformità dell'art. 9-comma 2-bis del D.L. 78 del 2010, viene stabilita come riportato in allegato "A".

Art. 2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. I criteri generali per la gestione dei sistemi di incentivazione sono i seguenti:

- coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'ente nel sistema di incentivazione;
- utilizzo dei sistemi di incentivazione finalizzandoli a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- adozione di sistemi di incentivazione collegati al risultato individuale e ad obiettivi collettivi di miglioramento rientranti nel P.G.S., nei P.E.G ovvero in appositi progetti di miglioramento e innovazione (progetti rilevanti);
- individuazione di incentivi per il risultato della prestazione individuale collegati al sistema di valutazione permanente;
- individuazione di incentivi per il risultato conseguito nel raggiungimento degli obiettivi definiti in appositi progetti di miglioramento e innovazione collegati a indicatori misurabili di tipo quali-quantitativo;
- ripartizione equilibrata tra il fondo per la produttività individuale e il fondo di produttività legata al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e innovazione previsti dal P.G.S. e dal P.E.G;

er 1 

- ripartizione equilibrata tra i fondi di cui sopra e gli incentivi riconosciuti da leggi speciali ovvero da particolari progetti speciali individuati annualmente dall'amministrazione;
- gestione applicativa e operativa a livello settoriale dei sistemi incentivanti.

Art. 3 - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI INCENTIVANTI

1. Le somme stanziare e destinate dalla contrattazione decentrata in attuazione di quanto disposto dal CCNL 1.4.1999 all'art. 17 comma 2 lettera a) sono rese disponibili in maniera proporzionale al raggiungimento dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento individuati nel PEG (alla voce *attività - descrizione e indicatori relativi e definizione obiettivi gestione corrente*) o in particolari delibere dell'amministrazione comunale. Il completo o parziale raggiungimento dei risultati attesi viene verificato dal Nucleo di Valutazione dell'ente in concomitanza della valutazione dei dirigenti.

2. I criteri generali che sono alla base dei sistemi incentivanti sono identificati nei seguenti:

Incentivazione individuale

- a) articolazione del fondo per settori sulla base del numero dei lavoratori assegnati e del rapporto parametrico di categoria;
- b) assegnazione incentivi individuali sulla base del:
 - 1) risultato della valutazione;
 - 2) apporto individuale sulla base della partecipazione effettiva;
 - 3) adeguato rapporto parametrico tra le diverse categorie di inquadramento, valorizzando le categorie a maggiore contenuto professionale.

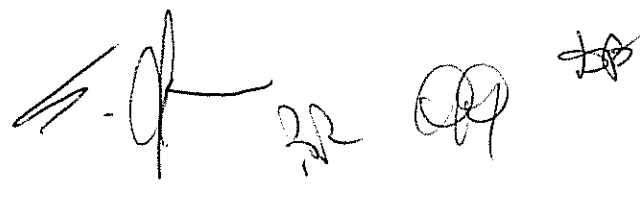
La incentivazione individuale del personale dovrà tenere conto, in modo proporzionale, dell'effettivo tempo lavorato (es. rapporto a tempo parziale).

Progetti di miglioramento e innovazione

- a) articolazione del fondo per settori sulla base del numero dei lavoratori assegnati, del rapporto parametrico di categoria e delle somme già erogate ai dipendenti nel corso dell'anno di riferimento per leggi speciali (CCNL 1.4.1999 - art. 17 comma 2 lettera g));
- b) assegnazione degli incentivi al personale sulla base dei seguenti elementi:
 - 1) criteri quali-quantitativi legati al raggiungimento degli obiettivi di progetto desumibili dal PEG (*obiettivi gestione corrente*) o da particolari atti deliberativi dell'amministrazione;
 - 2) criteri che concretizzino il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti di innovazione.

Progetti speciali

- a) Per la valenza e la storicità che rivestono particolari attività vengono individuati i seguenti progetti speciali:
 - 1) Polizia Municipale,
 - 2) MIC,

2/14 

- 3) Manifestazioni e Palio,
- 4) Educazione e infanzia;
- b) Tali progetti vengono valorizzati su esplicita richiesta dell'Amministrazione comunale, per alcuni di essi anche individuandone l'ammontare economico disponibile, vincolandone l'erogazione a quanto disciplinato al comma 1 e 4 del presente articolo e alla valutazione della prestazione resa dal personale, accertato il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione.

3. La metodologia per la applicazione dei sistemi di incentivazione individuale e di progetto (miglioramento e innovazione e speciali) è quella individuata all'allegato "A" dal precedente accordo attuativo siglato in data 20 aprile 2009. Per l'anno 2011 le parti convengono che la quota del 9% per il riconoscimento di particolari responsabilità di norma non verrà applicato.

4. La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta previo esame del Nucleo di Valutazione relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti, da effettuarsi in concomitanza della valutazione dei dirigenti. Nel caso di raggiungimento parziale degli obiettivi, si procederà alla sola liquidazione della percentuale di raggiungimento rilevata. Qualora il finanziamento sia correlato al raggiungimento di progetti di miglioramento e innovazione, le somme non erogate verranno destinate al finanziamento del medesimo progetto qualora riproposto l'anno successivo.

ART. 4 - INDENNITÀ

1. Vengono confermati i criteri e i limiti economici attinenti le indennità di cui al contratto integrativo aziendale siglato il 20 aprile 2009.

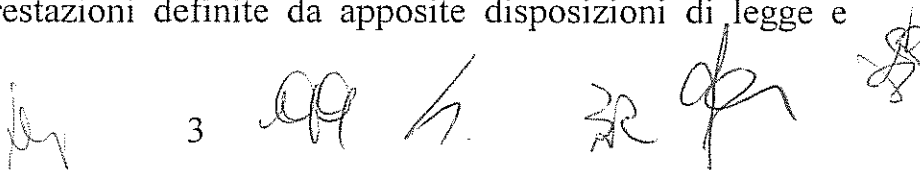
ART. 5 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. Si conferma anche per l'anno 2011 il ricorso al riconoscimento economico a fronte di particolari responsabilità affidate ai dipendenti, da effettuarsi sulla base dei criteri generali operativi ed economici individuati dal contratto integrativo aziendale siglato in data 20 aprile 2009 – art. 10, che si intende qui richiamato.

ART. 6 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE

1. Sulla base di quanto disposto dall'art. 11 del contratto aziendale integrativo decentrato del 20 aprile 2009, in attuazione di quanto disposto dall'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 1.4.1999, gli incentivi vengono riconosciuti ai dipendenti che partecipano alle attività e prestazioni definite da apposite disposizioni di legge e regolamentari.

3



ART. 7 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le parti convengono che la retribuzione di risultato massima prevista per l'anno 2011 corrisponde al 21,74% della retribuzione di posizione; restano invariati i criteri di erogazione precedentemente contrattati.

ART. 8 - BILANCIAMENTO E COMPENSAZIONE TRA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

1. Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse per la incentivazione del personale che tenga conto della diversità delle funzioni, dei compiti svolti e dei sistemi operativi applicabili ai diversi settori e servizi comunali, con l'obiettivo di realizzare la più ampia partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, le somme derivanti da quanto previsto dall'attuazione di leggi speciali ai sensi dall'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 1.4.1999 e liquidate ai dipendenti, sono correlate al sistema di incentivazione per i progetti di miglioramento e innovazione di cui all'art. 3.

2. A tale fine anche per il 2011 nella quantificazione delle quote di settore/servizio dei progetti di innovazione si dovrà tener conto delle ricadute in termini di incentivazione economica delle attività per le quali leggi e regolamenti prevedono già quote di incentivazione. La disciplina da applicare al fine di raggiungere l'obiettivo di contemperamento tra compenso legato al raggiungimento dei progetti di innovazione di cui all'art. 3 e i compensi derivanti da leggi speciali di cui all'art. 6 è riportata in allegato "A" del contratto integrativo aziendale siglato il 20 aprile 2009. Il coefficiente d'impatto individuato per l'anno 2011 è precisato in allegato "A" del presente accordo.

3. Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, con decorrenza 1.1.2011 a valere sulla retribuzione di risultato del medesimo anno, viene applicato il coefficiente d'impatto di cui all'allegato "A" del presente accordo, alla metodologia evidenziata all'allegato "B" del contratto integrativo aziendale siglato il 15.3.2010.

4. Le somme stanziare e liquidabili, ma non assegnabili in virtù dei meccanismi di contemperamento ovvero di previsioni di spesa eccedenti l'effettiva necessità confluiscono nel fondo incentivante dedicato alla performance individuale in aumento rispetto a quanto precisato in allegato "A".

ART. 9 - NORME DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente riportato viene richiamato quanto precisato dall'accordo siglato il 20 aprile 2009.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', a signature that appears to be 'S', a signature that appears to be 'R', a signature that appears to be 'A', a signature that appears to be 'G', and a signature that appears to be 'B'. A small number '4' is written below the signature 'M'.

Allegato "A" - Fondo 2011

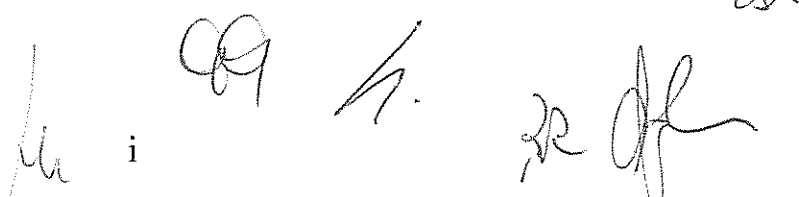
Fondo 2011 - stanziamento

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 32 CCNL 22.1.2004 e art. 15 CCNL 1.4.1999 così come ridotto in applicazione dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 e della circolare del Ministero delle Finanze n. 12/2011 la disponibilità del fondo per l'anno 2011 ammonta a complessivi € 1.930.133,98

Destinazione - art. 17 CCNL 1.4.1999

Le parti convengono sulla seguente destinazione del fondo

Destinazione	Importo
Art.17 CCNL 01/04/1999	
<u>comma 2 lettera a)</u>	
produttività CdF	€ 411.073,68
produttività MIC	€ 15.714,35
progetto speciale PM	€ 77.755,73
progetto speciale Palio	€ 8.380,99
progetto speciale Educatori	€ 6.643,31
<u>comma 2 lettera c)</u>	
Posizioni Organizzative posizione	€ 275.200,00
Posizioni Organizzative risultato	€ 59.825,94
<u>comma 2 lettera d) e simili</u>	
Maneggio valori	€ 1.675,00
Lavoro ordinario	€ 700,00
Rischio	€ 38.700,00
Reperibilità + reperibilità neve	€ 35.000,00
Turno	€ 94.000,00
Aggiuntiva Asili nido (10 mensilità)	€ 1.239,44
Incremento Educatori	€ 1.022,76
<u>comma 2 lettera e)</u>	
Disagio	€ 18.100,00
<u>comma 2 lettera f)</u>	
Coordinamento operai	€ 5.000,00
<u>comma 4</u>	
Progressioni economiche orizzontali	€ 671.000,00
CCNL 22/01/2004	€ -
Art. 10 alte professionalità	€ 18.007,09
Art. 33 - indennità di comparto	€ 178.000,00
Art. 36 - specifiche responsabilità (ANAGRAFE e URP per categorie B,C,D).	€ 7.083,33
RECUPERO ERRORE 2009 (€ 18.037,07)	€ 6.012,36
Totale	€ 1.930.133,98



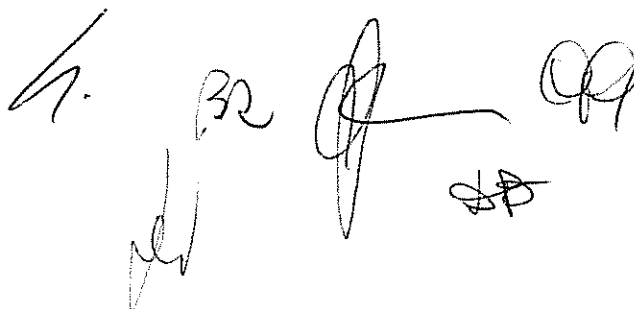
Dettaglio Produttività

	2011
CdF Progetti	€ 185.815,91
CdF Individuale	€ 225.257,76
Totale Comune	€ 411.073,68
MIC Individuale	€ 13.095,29
MIC Progetti	€ 2.619,06
Totale MIC	€ 15.714,35
Progetto PM	€ 77.755,73
Manifestazioni e Palio	€ 8.380,99
Educazione e infanzia	€ 6.643,31
Totale	€ 519.568,06

Il coefficiente d'impatto individuato per la definizione del budget di settore per l'incentivo di progetto e il contemperamento delle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative è 9,5

Le parti danno atto che dai prospetti sovrastanti sono state escluse le somme erogate in applicazione di leggi speciali (art. 15 comma 1 lettera K) in quanto regolamentate da specifici regolamenti e contratti.

Sono altresì escluse le somme a carico di terzi a favore dei dipendenti in ottemperanza di distacchi e comandi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'BR', and several other smaller signatures and initials.