



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

ACCORDO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2009

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009

COMUNE DI FAENZA

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

C.G.I.L F.P.

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

U.I.L. F.P.L

DICCAP Sulpm

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2009

A seguito della sottoscrizione della preintesa avvenuta tra le parti in data 27 gennaio 2010, del parere favorevole del Collegio dei Revisori in data 15 febbraio 2010 e della autorizzazione alla sottoscrizione, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 109/9450 del 9 marzo 2010, il giorno **15 marzo 2010** ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica nelle persone del

Dirigente Capo settore Risorse

Dirigente Capo settore Legale

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.S.

UIL F.P.L.

DICCAP - SULPM

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo integrativo aziendale.

Indice

ACCORDO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2009.....	1
FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009.....	1
COMUNE DI FAENZA.....	1
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 - BILANCIAMENTO E COMPENSAZIONE TRA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	4
ART. 8 - NORME DI RINVIO	4
Allegato "A" - Fondo 2009	i
Finanziamento - art. 32 CCNL 22.1.2004 e art. 15 CCNL 1.4.1999.....	i
Allegato "B" – Contemperamento applicabile alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.....	iii



**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. Le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento alle risorse dell'anno successivo.

3. Per l'anno 2009 la destinazione del fondo per il miglioramento dei servizi e per l'incentivazione del personale viene stabilita come dall'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'amministrazioni 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 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;

1
IB

- 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.E.G;
- 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 dei sistemi a livello settoriale.

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

ES

h. Ef

LB

QA

Ⓟ

Progetti speciali

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

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 degli obiettivi 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 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 2009 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 lett. g) del CCNL 1.4.199, gli incentivi vengono riconosciuti ai dipendenti che partecipano alle attività e prestazioni definite da apposite disposizioni di legge.

ART. 7 - BILANCIAMENTO E COMPENSAZIONE TRA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

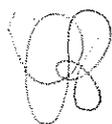
1. Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse per la incentivazione del personale che tenga conto della diversità delle funzioni e dei compiti svolti e dei sistemi operativi applicabili ai diversi settori e servizi comunali con l'obiettivo di realizzare la più ampia partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, le somme derivanti da quanto previsto dall'attuazione di leggi speciali ai sensi dall'art. 17 comma 2 lett.g) del CCNL 1.4.199 e liquidate ai dipendenti, sono correlate al sistema di incentivazione per i progetti di innovazione di cui all'art. 3.

2. A tale fine anche per il 2009 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 contenimento 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 e riportata in allegato "A" del contratto integrativo aziendale siglato il 20 aprile 2009. Il coefficiente d'impatto individuato per l'anno 2009 è precisato in allegato "A" del presente accordo.

3. Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, con decorrenza 1.1.2009 a valere sulla retribuzione di risultato del medesimo anno, viene applicato il coefficiente d'impatto di cui all'allegato "A" alla metodologia evidenziata all'allegato "B" del presente accordo.

ART. 8 - NORME DI RINVIO

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

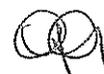


Allegato "A" - Fondo 2009

Finanziamento - art. 32 CCNL 22.1.2004 e art. 15 CCNL 1.4.1999

Fondo 2009 - stanziamento

Fondo fisso (continuità e stabilità)	€ 1.414.291,97
Fondo variabile	€ 622.908,27
Totale	€ 2.037.200,24
Residui anno precedente (non erogato)	€ 26.833,44
Da bilancio per rideterminazione rinnovi contrattuali p.e.o	€ 70.064,53
Totale disponibilità	€ 2.134.098,21



Destinazione – art. 17 CCNL 1.4.1999

Destinazione	Fondo
comma 2 lettera a)	
produttività CdF	€ 491.647,22
produttività MIC	€ 18.824,33
progetto speciale PM	€ 120.000,00
progetto speciale Palio	€ 10.039,64
progetto speciale Educatori	€ 8.738,82
comma 2 lettera c)	
Pos. Organizzative posizione e risultato	€ 338.237,32
comma 2 lettera d) e simili	
Maneggio valori	€ 1.308,37
Lavoro ordinario	€ 1.000,00
Rischio	€ 43.342,98
Reperibilità + reperibilità neve	€ 36.959,00
Turno	€ 96.069,99
Aggiuntiva Asili nido (10 mensilità)	€ 1.859,10
Indennità Educatori	€ 1.363,68
comma 2 lettera e)	
Disagio	€ 19.299,41
comma 2 lettera f)	
coordinamento OPERAI	€ 6.524,84
comma 4	
progressioni ec. orizz. 2007	€ 724.935,34
CCNL 22/01/2004	
Art. 10 alte professionalità	€ 18.007,09
Art. 33 - indennità di comparto	€ 188.741,08
Art. 36 - specifiche responsabilità (ANAGRAFE e URP).	€ 7.200,00
Totali	€ 2.134.098,21

Dettaglio Produttività

CdF Progetti	€ 222.590,16
CdF Individuale	€ 269.057,07
Totale Comune	€ 491.647,23
MIC Individuale	€ 15.686,94
MIC Progetti	€ 3.137,39
Totale Mic	€ 18.824,33
Produttività vigili	€ 120.000,00
Palio	€ 10.039,64
educatori	€ 8.738,82
Totale	€ 649.250,02

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

Allegato "B" – Contemperamento applicabile alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

La metodologia è analoga a quella applicata all'individuazione della ripartizione del fondo di incentivazione legato ai progetti di miglioramento e innovazione. Annualmente sulla base delle risultanze dovute alla liquidazione degli incentivi di legge viene applicato il coefficiente d'impatto individuato alla procedura di calcolo di seguito riportata.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
	risultato (25% posizione)	merloni	bassanini	ici	istat			totale	Produttività <> risultato	RISULTATO + MEDIA PER ALTRA PROD	PRODUTT. REALE	IPOTESI PROD.	Differenza	risultato minimo	risultato massimo percepibile
po 1								(B+C+D+E+F+H)	(C+D+E+F+H)	(B+Z)	(B+C+D+E+F+H)	formula	se L>M (L-M)	10%	Formula
po 2															
po ...															
po n															
TOTALE															

- (Z) 928,77 Media della produttività diversa dal risultato nell'ipotesi in cui fosse ripartita tra tutti i D3
- (Y) 9 Coefficiente di impatto della media

Formula di calcolo:

$[SE(L < K; L + (K - L) / Y; L - (L - K) / Y)]$

SE L < K sommo ad L la differenza tra K ed L già divisa per il coeff. Y

SE L > K sottraggo da L la differenza tra L ed K già divisa per il coeff. Y

Formula

se (B-N) > O risultato massimo B-N

se (B-N) > O risultato massimo O (solamente il 10%)

La metodologia non si applica al profilo di Funzionario Avvocato