



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

ACCORDO AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2008

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2008

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 AZIENDALE INTEGRATIVO ANNO 2008

A seguito della sottoscrizione della preintesa avvenuta tra le parti in data 26 marzo 2009, del parere favorevole del Collegio dei Revisori espresso in data 7 aprile 2009 e della autorizzazione alla sottoscrizione, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 119/1506 del 14 aprile 2009, il giorno **20 aprile 2009** ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica nelle persone del

Dirigente Capo Settore Risorse Interne

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

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 PER PARTICOLARI LAVORI DISAGIATI	3
ART. 5 - INDENNITÀ DI RISCHIO	3
ART. 6 - INDENNITÀ DI TURNO.....	4
ART. 7 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI.....	4
ART. 8 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	4
ART. 9 - INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO.....	4
ART. 10 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.....	5
ART. 11 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE.....	5
ART. 12 - BILANCIAMENTO E COMPENSAZIONE TRA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	6
ART. 13 - CONVENZIONI PER PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI	6
ART. 14 - PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI	7
ART. 15 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	7
ART. 16 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI	8
ART. 17 - NORME TRANSITORIE E FINALI	8
ALLEGATO "A" - Sistemi incentivanti del Comune di Faenza.....	i
Produttività individuale.....	i
Progetti di miglioramento e innovazione (incentivo di gruppo).....	ii
Quotazione per centro di responsabilità	iii
Quotazione individuale	iii
Progetti Speciali	iv
Disciplina di contemperamento progetti speciali e leggi speciali.....	v
Allegato "B" - Fondo 2008	i
Finanziamento - art. 32 CCNL 22.1.2004 e art. 15 CCNL 1.4.1999.....	i

abu

bu

bu

abu

abu

**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.

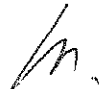
2. Le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento alle risorse dell'anno successivo.

3. Per l'anno 2008 la destinazione del fondo per il miglioramento dei servizi e per l'incentivazione del personale viene stabilita come dall'allegato "B"

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;



- 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

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 di cui all'allegato "A".

ART. 4 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI LAVORI DISAGIATI

1. Tale indennità viene riconosciuta al personale dipendente che svolge una costante attività lavorativa in situazioni caratterizzate da mancanza di agi rispetto alla situazione generale del personale, ed in particolare in relazione alle seguenti casistiche:

- attività effettuata in orari di lavoro difforni dall'orario convenzionale della struttura, fatta eccezione per il lavoro in turni per il quale viene erogata la relativa indennità contrattuale;
- attività prestata in servizi per la quale è richiesta una pronta disponibilità a fronte di eventi improvvisi o di emergenze e comunque in assenza di una pianificazione di turni di reperibilità,

2. In relazione alle esigenze organizzative, viene verificato annualmente il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di tali compensi.

ART. 5 - INDENNITÀ DI RISCHIO

1. Tale indennità, sulla base dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta alle seguenti figure professionali:

- Operatore tecnico (area operai e addetti alle pulizie);
- Esecutore tecnico (area operai, facchini e addetti alle pulizie);
- Esecutore assistente domiciliare;
- Collaboratore specializzato (area operai, facchini, assistenti domiciliari);
- Collaboratori amministrativi addetti in via continuativa e permanente alla consegna di notifiche;
- Agenti e istruttori direttivi di polizia municipale addetti in via prevalente ad attività di controllo della viabilità e traffico;

Tecnici addetti in via continua e permanente ad attività di presidio e controllo presso cantieri pubblici e privati;

Istruttori e istruttori direttivi educativi culturali addetti in via continuativa e permanente alle attività di restauro di opere d'arte e di laboratorio ceramico.

2. La indennità di rischio non viene erogata in presenza di assenze continuative per qualsiasi causa superiori al mese, fatta eccezione per il primo mese di ogni assenza e per le frazioni di mese.

ART. 6 - INDENNITÀ DI TURNO

1. Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità ai dipendenti che lavoro su turni come disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000

ART. 7 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, è riconosciuta un'indennità giornaliera proporzionata alla quantità dei valori maneggiati, secondo la tabella di seguito riportata e solo per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Valore maneggiato		Indennità
da 12.911,00	a 51.646,00	0,52
da 51.646,00	a 129.114,00	0,77
da 129.114,00	a 258.228,00	1,03
da 258.228,00	a 387.343,00	1,29
oltre 387.343,00		1,55

2. In relazione alle esigenze organizzative, viene verificato annualmente il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di tali compensi.

ART. 8 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità di dipendenti che sono tenuti a garantire in modo pianificato servizi di pronto intervento come disciplinato ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000

ART. 9 - INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.9.2000 è riconosciuta l'indennità professionale al personale educativo che presta la propria attività negli asili nido.

2. In relazione alle esigenze organizzative e ai piani di assegnazione del personale, viene verificato annualmente il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di tali compensi.

ART. 10 - COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. Il CCNL, pur avendo istituito l'area per le posizioni organizzative, conferma l'esistenza particolari responsabilità da compensare.

2. Il compenso per l'esercizio di compiti di responsabilità e di coordinamento di squadre operative assegnate viene fissato in € 500,00 annui lordi.

3. Il compenso delle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico viene fissato nell'importo massimo del compenso di € 300 annui lordi.

4. In relazione alle esigenze organizzative, viene verificato annualmente il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi erogati ed in relazione alla disponibilità del fondo dell'ammontare dei compensi previsti.

5. Nell'ambito della propria autonomia, in ossequio ai CCNL e alle norme, nonché al presente contratto decentrato, in conformità e nel rispetto dell'esigibilità e della prevalenza delle mansioni ascritte alle singole categorie, il dirigente può affidare ai dipendenti assegnati particolari incarichi di responsabilità, remunerati secondo quanto disposto dalla norma sui Progetti di innovazione di cui all'allegato A. Tali compensi non devono sovrapporsi a quanto disciplinato ai precedenti commi o essere riconosciuti per particolari attività già oggetto di specifica incentivazione o retribuzione accessoria. Le retribuzione accessoria così percepita, a compensazione dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, non può eccedere la somma di € 750 a persona e può essere riconosciuta al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Il provvedimento del dirigente di cui all'allegato A dovrà essere reso noto a tutti i dipendenti del settore.

ART. 11 - REMUNERAZIONI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE

1. Gli incentivi vengono riconosciuti ai dipendenti che partecipano alle attività e prestazioni che ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett.g) del CCNL 1.4.199 sono definite da apposite disposizioni di legge.

2. In particolare rientrano nella fattispecie di cui sopra gli incentivi per la progettazione, il coordinamento e la direzione lavori di opere pubbliche, la progettazione e la pianificazione urbanistica, il recupero evasione ICI, l'avvocatura, nonché i compensi ISTAT.

3. Per la erogazione degli incentivi di cui ai commi che precedono sono adottati appositi regolamenti secondo quanto disposto dalle norme e dai CCNL.

Tali regolamenti devono essere costantemente conformati alle norme, agli indirizzi di politica del personale deliberati dalla Giunta Comunale e ai criteri di erogazione di incentivi stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale.

ART. 12 - 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 dal precedente art. 11 e liquidate ai dipendenti, sono correlate al sistema di incentivazione per i progetti di innovazione di cui all'art. 3.

2. A tale fine 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. 11 e riportata in allegato "A" per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

ART. 13 - CONVENZIONI PER PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI

1. Le convenzioni stipulate dal Comune di Faenza con altre Pubbliche Amministrazioni, ovvero con privati, per la fornitura di servizi o prestazioni professionali fornite mediante l'utilizzo del personale dipendente, oltre al rimborso di ogni spesa sostenuta, possono prevedere un quota in entrata da destinare alla incentivazione del personale che effettua la prestazione e al personale che, mediante modifiche o assestamenti organizzativi, pur non partecipando direttamente a tali attività rende possibile l'esecuzione della convenzione.

2. Le somme da destinare a titolo di incentivazione, qualora previste, comprensive di tutti gli oneri e tributi a carico dell'ente, saranno opportunamente evidenziate nei provvedimenti attinenti le convenzioni di cui al comma che precede.

3. La gestione delle somme così individuate è affidata al Dirigente a cui è affidata la gestione della convenzione, a lui compete l'individuazione delle risorse umane da coinvolgere secondo la professionalità necessaria e l'individuazione dei criteri di ripartizione dell'incentivo economico da liquidarsi a seguito dei risultati ottenuti e delle entrate corrispondenti.

ART. 14 - PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI

1. Nel caso in cui l'Amministrazione Comunale deliberi l'effettuazione a favore di terzi di prestazioni non ricomprese nei compiti o obblighi istituzionali o non dovuti per normativa di legge a favore di terzi privati fissandone una tariffa, può provvedere affinché, dedotti tutti i costi sostenuti, parte di questa, comprensiva di tutti gli oneri e i tributi a carico dell'ente, sia destinata al personale chiamato ad effettuare la prestazione.

2. La gestione delle somme da destinare alla incentivazione secondo quanto previsto dal comma 1 è affidata al Dirigente della struttura alla quale è assegnato il servizio, a lui compete l'individuazione delle risorse umane da coinvolgere secondo la professionalità necessaria e l'individuazione dei criteri di ripartizione dell'incentivo economico da liquidarsi a seguito dei risultati ottenuti e delle entrate corrispondenti.

ART. 15 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Si confermano gli attuali sistemi per la pesatura delle posizioni organizzative, per il conferimento degli incarichi e per la liquidazione della retribuzione di risultato come stabilito nei precedenti accordi aziendali e verbali di concertazione.

2. Preso atto delle molteplici modifiche organizzative attuate e da attuarsi, condivisa la necessità di ricercare modalità tese a garantire adeguati livelli di riconoscimento del risultato espresso da tutti i lavoratori nell'ottenimento dei risultati, al fine di mantenere elevato l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, nel rispetto dei limiti previsti dai CCNL in materia di retribuzione di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato prevista dagli accordi decentrati concorre anche la quota destinata alla retribuzione di posizione non spesa.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato così come individuate al comma che precede devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, per i limiti evidenziati, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

4. A decorrere dal 1.1.2009, viste le norme in materia, non si esclude la possibilità di dover introdurre modalità di calcolo della retribuzione di risultato legate all'effettiva presenza in servizio del dipendente; attualmente tali meccanismi operano in assenza di decurtazioni legate alla malattia, in quanto legati alla valutazione del risultato conseguito.

ART. 16 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le parti confermano anche per il 2008 l'istituto delle progressioni orizzontali dando atto che si è già provveduto con decorrenza 1.1.2008 secondo quanto disposto nel contratto aziendale del 28/03/2008.

ART. 17 - NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Per gli istituti contrattuali disciplinati dal presente accordo si intendono abrogate le precedenti regole definite dagli accordi aziendali integrativi a suo tempo sottoscritti.

2. Restano confermate interamente le regole a suo tempo disciplinate per l'applicazione gli istituti contrattuali per i quali il presente accordo aziendale non dispone diversamente.

3. 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. Le somme non erogate verranno destinate al medesimo titolo nell'anno successivo.

ALLEGATO "A" - Sistemi incentivanti del Comune di Faenza

Il presente documento definisce i criteri generali da adottarsi per la individuazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo quanto disposto all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999. Costituisce parte integrante dell'accordo decentrato siglato in data 28/03/2008.

La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta previo esame del Nucleo di Valutazione relativamente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi definiti negli atti di programmazione dell'ente con particolare riferimento agli obiettivi di PEG; l'esame valutativo verrà attuato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente in concomitanza della verifica dei risultati prodotti dai dirigenti effettuata a conclusione di ogni anno solare (valutazione dei dirigenti).

Nel caso di raggiungimento parziale degli obiettivi di gestione corrente riferiti al PEG, il fondo complessivo destinato all'attuazione dell'art. 17 comma 2 lettera a) verrà liquidato nell'anno di competenza solamente per la percentuale di raggiungimento rilevata, le somme non liquidate verranno destinate al medesimo titolo nell'anno successivo.

Produttività individuale

La determinazione della quota individuale di produttività, da riferirsi ai programmi di lavoro ordinari, da liquidare a tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, avverrà secondo i seguenti criteri e parametri:

- 1) al risultato della valutazione;
- 2) al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A	100
CAT. B	125
CAT. B3	150
CAT. C	175
CAT. D	200
CAT. D3	250

- 3) all'apporto individuale di ogni singolo dipendente da riferirsi alla partecipazione effettiva rispetto al programma di lavoro, decurtando le assenze dovute a:

- A. malattia, fatta eccezione delle assenze per infortunio sul lavoro, decurtata al 75%;
- B. aspettative non retribuite decurtate al 100%;
- C. aspettative sindacali o per mandato politico decurtate al 100%.

Am *A.* *i* *A.* *gg* *B* *ZP*

Il fondo per la produttività individuale viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori assegnati ovvero tenendo conto del combinato tra il numero dei lavoratori e il relativo parametro di categoria.

Il fattori di cui sopra operano come moltiplicatori per determinare il valore del punto parametrico generale da utilizzarsi come moltiplicatore del prodotto dei fattori individuali, secondo la seguente metodologia:

1. determinazione del fondo generale di settore (A)
2. calcolo del prodotto dei fattori individuali di ogni singolo dipendente (risultato della valutazione, rapporto parametrico, apporto individuale) (B)
3. somma di tutti i risultati individuali
4. divisione del fondo per la somma di tutti i risultati individuali, per determinare il valore del punto di produttività
5. calcolo dell'incentivo individuale moltiplicando il risultato individuale per il valore del punto di produttività

sulla base della seguente formula:

Fondo generale di settore = A
prodotto individuale dei fattori = B

Incentivo individuale = $\frac{A}{\text{somma di tutti i B del settore}} \times B$

A decorrere dal 1.1.2009, viste le norme in materia, non si esclude la possibilità di dover introdurre modalità di calcolo differenti legate all'effettiva presenza in servizio del dipendente, nonostante il forte legame con il sistema di valutazione permanente dell'ente.

Progetti di miglioramento e innovazione (incentivo di gruppo)

La determinazione della quota di produttività afferente ai singoli settori avverrà secondo i criteri e parametri di seguito specificati:

1. numero dei lavoratori assegnati al settore ad inizio anno destinatari dell'incentivo;
2. al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:

CAT. A 100
CAT. B 125
CAT. B3 150
CAT. C 175

CAT. D 200

CAT. D3 250

3. correttivi legati al progetto Palio e definiti dalla conferenza dei dirigenti al fine di evitare rilevanti disequilibri, in relazione al numero dei lavoratori e alle categorie professionali, tra i diversi settori. A decorrere dall'anno 2008 i correttivi saranno apportati secondo quanto disciplinato al paragrafo "Disciplina di temperamento progetti speciali e leggi speciali" di seguito riportato.

Quotazione per centro di responsabilità

Sulla base delle risultanze per i singoli settori di cui al punto che precede, si definiscono le quotazioni per centro di responsabilità (servizio).

La quotazione viene proposta dal Dirigente del settore sentita la Conferenza di settore (Dirigente e titolari di posizione organizzativa) tenendo conto dei seguenti elementi:

- quantità di impegno operativo richiesto espresso in giornate-uomo;
- grado di innovazione degli obiettivi dei singoli PEG
- grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG;

Vengono pertanto individuati i seguenti parametri:

- una quota pari al 50% del fondo complessivo assegnato al settore viene suddivisa in parti uguali tra i diversi servizi/centri di responsabilità sulla base del personale afferente agli stessi suddiviso per categoria sulla base dei parametri utilizzati al punto precedente (il personale dovrà essere conteggiato una sola volta nel complesso, ovvero non vi può essere un dipendente che afferisca a due o più fondi a meno di mobilità interna durante l'anno),
- una ulteriore quota del 41% del fondo complessivo di settore dovrà essere erogata considerando, il grado di innovazione, il grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG,
- la restante quota del 9% potrà essere destinata a riconoscere particolari responsabilità affidate in corso d'anno ai dipendenti.

Qualora venga utilizzata la somma di cui all'ultimo punto del periodo che precede per le finalità da ricondursi a quanto disposto dall'art. 10 comma 5 del presente contratto decentrato, il dirigente deve procedere all'adozione di apposito atto motivato specificante i dipendenti beneficiari, le attività di particolare responsabilità ad essi affidate e i compensi da erogarsi nel rispetto di quanto disposto dallo stesso articolo 10.

Quotazione individuale

La attribuzione della quota di incentivo economico individuale per ogni dipendente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi viene definita sulla base dell'apporto professionale individuale quali-quantitativo dato dallo stesso alla realizzazione degli

obiettivi previsti dal PEG, mediante la assegnazione di una valutazione con riferimento ai seguenti parametri:

Parametri di valutazione	Peso
a) Quantità della prestazione svolta (impegno quantitativo)	da 1 a 100
b) Precisione e qualità delle prestazioni svolte (valutazione qualitativa)	da 1 a 100
c) Capacità di adattamento operativo e disponibilità	da 1 a 100
d) Orientamento all'utenza e/o alla collaborazione interna e/o tra i servizi	da 1 a 100

Il risultato della valutazione sulla base dei parametri sopra precisati sarà moltiplicato per i parametri di categoria.

I parametri di valutazione di cui sopra possono essere diversamente definiti ed articolati su proposta del dirigente del settore e approvati in conferenza di settore con la presenza di tutto il personale assegnato.

La valutazione individuale deve essere resa nota in sede di conferenza di servizio ovvero per iscritto al dipendente che potrà, entro 15 giorni, esprimere il proprio dissenso al Dirigente competente, in caso di disaccordo la Conferenza dei Dirigenti assume funzioni di collegio arbitrale.

Progetti Speciali

I progetti speciali, consistenti in particolari attività mirate al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali è attribuita una significativa importanza in termini di impatto sul territorio e sulla cittadinanza, trovano finanziamento nel contesto del fondo nella parte riservata ai progetti di innovazione.

Tali progetti speciali sono riferiti:

- all'area della manifestazioni del Palio del Niballo e alle iniziative ad essere connesse;
- all'area della vigilanza e controllo del territorio per quanto riguarda in particolare le iniziative segnalate dall'amministrazione:
 - Educazione stradale mediante lezioni teoriche nelle scuole elementari, pubbliche e private, dalle 3^a alle 5^a classi, e giornate denominate "percorsi sicuri", ove gli alunni dimostrano quanto appreso in un tragitto sorvegliato. Lezioni teorico-pratiche nelle scuole medie inferiori e superiori, per il conseguimento del certificato di idoneità di idoneità alla guida dei ciclomotori. Dimostrazione pratica di guida sicura con l'ausilio della scuola piloti di Cesena.
 - Il progetto Notti sicure viene attuato mediante protrazione dell'orario alle ore 03,00 oppure alle ore 05,00 per il controllo della velocità con supporto dei relativi strumenti (tele-laser - Autovelox); della guida in stato d'ebbrezza con accertamenti tecnici pre-etilometro ed etilometro); controllo del territorio sulla viabilità di maggior flusso sulle direttrici Bologna - Rimini e Ravenna - Firenze in considerazione dei luoghi di ritrovo dei giovani (discoteche - pub ecc), controllo delle zone di ritrovo per giovani (bar - pub - locali da ballo - circoli privati), oltre che per i motivi già esposti, al fine di sorvegliare sul rispetto della quiete e riposo delle persone, dei danneggiamenti in genere;

- controllo sull'intero territorio in siti più sensibili (supermarket - attività commerciali - ecc), al fine di evitare furti, spaccate, ecc.
- all'area della valorizzazione della ceramica nel contesto delle iniziative poste in essere dalla Fondazione MIC ed in particolare per le attività espositive a livello nazionale ed internazionale che comportano il maneggio delle opere d'arte e il disagio operativo che consegue all'organizzazione delle iniziative espositive e di valorizzazione del patrimonio culturale in orari anche serali e in giornate non lavorative e festive.

La Fondazione MIC con proprie risorse aggiuntive potrà finanziare ulteriori particolari progetti e/o attività aggiuntive agli ordinari obiettivi di gestione.

Annualmente in sede di contrattazione aziendale verranno definite le somme da destinare ai seguenti progetti speciali:

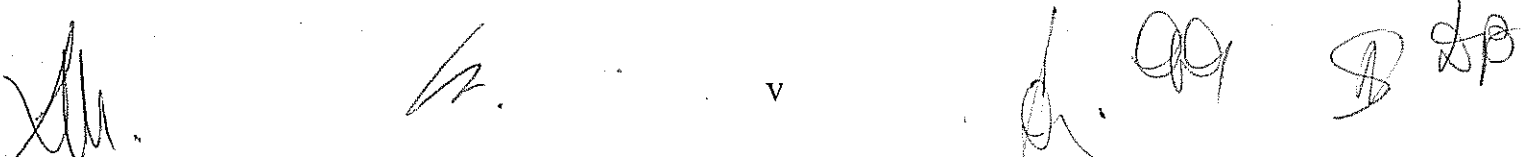
- Progetto manifestazioni e Palio del Niballo
- Progetti speciali per la Polizia Municipale
- Progetto MIC
- Progetto Educazione e infanzia

I dirigenti responsabili delle aree in cui insistono i progetti di cui sopra individuano e rendono noti i sistemi di misurazione del risultato che daranno luogo ai compensi individuali, adeguata documentazione verrà fornita dal dirigente al Servizio Personale.

Disciplina di contemperamento progetti speciali e leggi speciali

Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse economiche rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, che contempli e contemperì l'incentivazione del personale in considerazione della diversità delle funzioni e dei compiti assegnati con i sistemi incentivanti applicabili, in attuazione di quanto disposto dall'art. 12 del presente contratto decentrato, viene di seguito illustrata la procedura per il contemperamento degli incentivi derivanti da leggi speciali con il fondo di settore per i progetti di innovazione.

A decorrere dall'anno 2008 il processo per l'individuazione dei budget da attribuire ai settori viene a modificarsi. Il meccanismo di contemperamento definito al punto 3 del paragrafo "Progetti di miglioramento e innovazione" dovrà tenere conto delle liquidazioni relative agli incentivi legati a leggi speciali avvenute nel corso dell'anno a cui la produttività si riferisce e dei progetti speciali che insistono in via esclusiva su alcuni settori, secondo quanto illustrato nelle molteplici sedute della trattativa aziendale.



Sulla base della metodologia di seguito descritta a decorrere dall'anno 2008 le parti ogni anno individueranno il coefficiente di impatto da applicare.

Tenuto conto della storicità dei metodi di calcolo attivati negli anni pregressi, per individuare i budget da assegnare ai settori si segue la modalità:

- applicazione del calcolo parametrico sulla base dei dipendenti presenti nei settori al primo gennaio dell'anno di riferimento, inclusi temporanei e distaccati per i quali è prevista l'erogazione della produttività a carico dell'ente,
- applicazione dello scarto ponderato fissato in € 180,
- applicazione del contenimento sulla base degli incentivi della lettera K) erogati di cassa nell'anno di riferimento includendo anche la somma destinata al progetto speciale PM,
- individuazione del coefficiente d'impatto definito annualmente in sede di trattativa sindacale, comportante i budget di settore.

Nell'erogazione dell'incentivo legato ai Progetti di miglioramento e innovazione (incentivo di gruppo) il dirigente o suo delegato deve valorizzare l'apporto individuale legato all'attività svolta, tenuto conto dell'incentivo già percepito dal dipendente per norme di legge, al fine di non retribuire nuovamente la stessa attività.

Allegato "B" - Fondo 2008

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

Fondo 2008 - stanziamento

Fondo fisso (continuità e stabilità)	€ 1.408.120,09
Fondo variabile	€ 626.032,58
Totale	€ 2.034.152,66
da bilancio per rinnovi contrattuali p.e.o. attive	€ 59.078,14
Residui anno precedente (non erogato)	€ 41.711,86
Totale	€ 2.134.942,66
Sponsorizzazioni anno 2008, da confermare a consuntivo 2008	€ 18.000,00
Totale disponibilità presunta	€ 2.152.942,66

Destinazione - art. 17 CCNL 1.4.1999

Destinazione	Fondo
Art.17 CCNL 01/04/1999	
<u>comma 2 lettera a)</u>	
produttività CdF	€ 482.146,24
produttività MIC	€ 18.824,33
progetto speciale PM	€ 120.000,00
progetto speciale Palio	€ 10.039,64
progetto speciale Educatori	€ 8.263,66
<u>comma 2 lettera c)</u>	
Pos. Organizzative posizione	€ 314.266,69
Pos. Organizzative risultato	€ 51.784,41
<u>comma 2 lettera d) e simili</u>	
Maneggio valori	€ 1.465,24
Lavoro ordinario	€ 1.000,00
Rischio	€ 45.000,00
Reperibilità + reperibilità neve	€ 43.151,19
Turno	€ 90.998,90
Aggiuntiva Asili nido (10 mensilità)	€ 1.859,13
Incremento Educatori	€ 1.365,87
<u>comma 2 lettera e)</u>	
Disagio	€ 22.000,00
<u>comma 2 lettera f)</u>	
coordinamento OPERAI	€ 7.000,00
<u>comma 4</u>	
p.e.o 2008 comprensive della quota a carico del bilancio	€ 721.181,17
CCNL 22/01/2004	
Art. 10 alte professionalità	€ 18.007,09
Art. 33 - indennità di comparto	€ 187.789,10
Art. 36 - specifiche responsabilità (ANAGRAFE e URP).	€ 6.800,00
Totale	€ 2.152.942,66




Dettaglio Produttività

CdF Progetti	€	213.089,17
CdF Individuale	€	269.057,07
	Totale Comune	€ 482.146,24
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	€	8.263,66
Totale	€	639.273,86

Il coefficiente d'impatto individuato per l'individuazione del budget di settore per l'incentivo di progetto è 9,5

NOTA A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Vista la richiesta presentata in data 01.04.2009 nel corso dell'Assemblea Generale dei dipendenti votata dalla maggioranza dei presenti, la RSU e le OO.SS chiedono all'Amministrazione Comunale di attivare un percorso al fine di applicare nell'accordo decentrato 2009 il contenimento degli incentivi derivanti da leggi speciali alle posizioni organizzative, allo scopo di pervenire ad una redistribuzione delle risorse in argomento tra tutti i dipendenti dell'ente.

CISL FPS 
CGIL FP 
RSU 
DICCSP-SULPM 