

ACCORDO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2022

Premessa

Il presente accordo ha ad oggetto la destinazione delle risorse complessive finalizzate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

L'ammontare complessivo del Fondo anno 2022 è stato determinato in via provvisoria in sede di approvazione del Bilancio preventivo, con determinazione del Commissario Straordinario n. 91 del 20.12.2021, successivamente costituito in via definitiva con determinazione del Segretario Generale n.108 del 24.11.2022 come da indirizzi di cui alla determinazione del Commissario straordinario n.78 del 22.11.2022

Il totale del Fondo, comprese le somme non spese nell'anno precedente e del Fondo destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, risulta pari ad € 317.474,40 di cui:

- € 229.895,26 (risorse stabili), al netto di € 50.000,00 Fondo Posizioni Organizzative
- € 37.579,14 (risorse variabili);

I trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono finanziati dalla parte stabile del fondo. In particolare si tratta di:

➤ progressioni economiche orizzontali	€	89.000,00
➤ indennità di comparto	€	16.000,00
totale risorse stabili già destinate	€	105.000,00

L'utilizzo delle risorse deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Art. 1 - Ambito di applicazione e decorrenza del contratto.

Il presente contratto, relativo alla ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2022 del personale non dirigente della Camera di commercio di Piacenza, si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ad eccezione dei Dirigenti, compreso l'eventuale personale comandato, con contratto di formazione-lavoro o somministrazione, ed ha validità per l'anno 2022.

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine,;

- b) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- c) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL, con particolare riferimento all'indennità di comparto;
- d) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne.

2. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse variabili disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- | | | |
|--|-----------------|-----|
| a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale | almeno | 75% |
| di cui premi correlati alla performance individuale | almeno | 70% |
| b. indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità | massimo fino al | 25% |

3. La percentuale di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali viene individuata nel 49,50%, del personale, distinto per categoria, avente i requisiti previsti dalle norme e dalla corrente Metodologia di Misurazione e Valutazione. Le progressioni saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2022, compatibilmente con le norme in vigore.

La quota residua di risorse stabili, qualora non destinate a retribuire trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, potrà integrare le risorse variabili.

4. Tra le risorse variabili, sono compresi gli importi derivanti dall'applicazione art. 67, c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 21.05.2018 (1,2% monte salari 1997) così come dal determinazione del Commissario Straordinario n. 78 del 24.11.2022 "costituzione definitiva del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2022: indirizzi al Segretario Generale"

Art. 3 – Erogazione compensi.

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, secondo le modalità ed i criteri previsti dal contratto integrativo decentrato vigente e dalla "Metodologia di misurazione e di valutazione permanente delle competenze e delle performance delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza" e a seguito della validazione, da parte dell'OIV, della Relazione sulla Performance 2022.
2. Le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono corrisposte mensilmente.
3. I compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio sono corrisposti annualmente, unitamente all'erogazione degli istituti premianti.
4. Le indennità per particolari responsabilità sono corrisposte annualmente a seguito della verifica della permanenza delle condizioni che ne hanno motivato l'attribuzione.

Art. 4 – Integrazione art. 5 del CCI 2019-2021.

L'art. 5, comma 6, del CCI 2019-2021, ancora vigente,, relativo alla maggiorazione della premialità, viene integrato con il seguente paragrafo:

"Nel caso di parità di punteggio, la maggiorazione è attribuita al dipendente che, nell'anno precedente, ha riportato il punteggio più alto; in caso di ulteriore parità, si considerano, a



scalare, i valori di performance conseguiti nel triennio antecedente la valutazione dell'anno."

Art. 5 - Norma finale

1. Le Parti concordano che, in caso di riduzione del Fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, ovvero conseguente al definitivo accertamento dei recuperi per malattia (art. 71 d.l. 112/2008) o degli importi di cui all'art. 2, comma 4, le risorse destinate saranno rideterminate dall'Amministrazione, previa informativa alla Parte Sindacale.
2. In caso di nuove disposizioni contrattuali o di legge, le Parti si riservano di riaprire il confronto sull'accordo decentrato al fine di verificarne l'applicabilità e la conformità alle disposizioni stesse.