



Camera di Commercio
Latina

**ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER LA
RIPARTIZIONE, L'UTILIZZAZIONE E LE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2012**

ART.1 DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente accordo decentrato integrativo annuale 2012 si applica a tutto il personale dipendente, non dirigenziale, a tempo indeterminato della CCIAA di Latina.

La valutazione per l'anno 2012, di cui all'art.6 del "Nuovo sistema di classificazione del personale" del 31 marzo 1999, sarà attribuita sulla base del vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ai soli dipendenti che abbiano prestato servizio per almeno 70 gg. lavorativi nell'anno 2012.

ART.2 DISPOSIZIONI ECONOMICHE

Le risorse economiche che concorrono a costituire il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2012 ammontano complessivamente (al netto delle riduzioni operate ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni complessive dell'art.9, comma 2 bis della L. n. 122/2010) a € 505.156,12 di cui;

- Risorse di carattere stabile (quota A) € 382.207,39
- Risorse di carattere variabile (quota B) € 122.948,73

Le risorse stabili (quota A) del suddetto Fondo sono così ripartite e finanziano:

Fondo per le progressioni economiche orizzontali anno 2012	€ 151.858,58
Fondo per il finanziamento della retribuzioni di posizione e di risultato delle Alte Professionalità e delle Posizioni Organizzative	€ 72.067,00
Quota Indennità di comparto a carico del Fondo	€31.238,61
Indennità dipendenti ex 3° e 4° livello	€ 499,78
Quota Indennità di maneggio valori	€ 2.083,20
Totale	€ 257.747,17

Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti le somme residue non utilizzate delle risorse di carattere stabile, quota A, del Fondo, pari a € 124.460,22 vengono destinate in sede di utilizzo ad incrementare le risorse di carattere variabile di quota B del Fondo; per effetto di tale ulteriore destinazione le risorse variabili complessive del Fondo (Quota B) ammontano a € 247.408,95.

Le risorse variabili (quota B) del suddetto Fondo sono così ripartite e finanziano:

Quota Indennità di responsabilità per personale delle categorie D e C	€ 65.483,31
Concorsi a premio - quota per dipendenti camerali secondo la disciplina del provvedimento di Giunta Camerale n. 172, del 15/11/2004	€ 3.445,20
Importo per corrispondere compensi diretti ad incentivare la produttività, di cui:	€ 178.480,44
a) compensi per la produttività collegati alla performance organizzativa (30%)	€ 53.544,14
b) compensi per la produttività collegati alla performance individuale (70%)	€ 124.936,30
Totale	€ 247.408,95

ART.3 ATTIVITÀ' CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' PER IL PERSONALE DELLA CATEGORIA C E DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA D NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O ALTA PROFESSIONALITÀ'

Le parti convengono di attribuire le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate (a titolo esemplificativo)

1. responsabilità assegnate con ordine di servizio del dirigente d'Area e, confermate con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione ed inerenti: la gestione diretta di uffici e servizi, le responsabilità procedurali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali, riferite alle categorie D1 e D3;
2. incarichi specifici attribuiti con ordine di servizio del dirigente d'Area e confermati con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione a dipendenti appartenenti alla categoria C;

Importi attribuiti:

- Dipendenti appartenenti alla categoria giuridica D3: € 2.500,00 annui;
- Dipendenti appartenenti alla categoria giuridica D1: € 2.400,00 annui;
- Dipendenti appartenenti alla categoria giuridica C: per l'incarico di Economo € 1.800,00 annui, altri dipendenti € 1.500,00 annui.

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente in unica soluzione.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle Posizione Organizzative o delle Alte Professionalità, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71, comma 1, del D. L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008.

In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità e/o paternità.

ART.4 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Al personale di tutte le categorie (ad esclusione di quello appartenente alla categoria A) adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera pari ad € 1,55 per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori di cassa.

La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

ART. 5 TRATTAMENTO ACCESSORIO DI PRODUTTIVITA'

Erogato sulla base delle risultanze del richiamato “Sistema di misurazione e valutazione della performance” ed attribuito ai soli dipendenti che avranno prestato almeno 140 giorni di attività lavorativa nell’anno 2012 (per i dipendenti in servizio in part – time verticale per 24 h ore settimanali detto limite minimo è pari, altresì, a soli n.93 giorni) e che abbiano conseguito la valutazione minima di p.60 a titolo di performance individuale per l’anno 2012.

Al di sotto di dette soglie minime non potrà essere erogato ai dipendenti alcun compenso per la produttività per l’anno 2012, né a titolo di performance organizzativa né a titolo di performance individuale.



Camera di Commercio
Latina

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

RSU Stefano Siliario

X DELEGA COMP. CICCAGLIONE Stefano Siliario

Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto Regioni - Autonomie
Locali:

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL han _____

Latina li 18/04/2013