Camera di Commercio
Roma

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2016

Il Collegio dei Revisori dei Conti, in applicazione dell'art.4, comma 3°, del CCNL 22.1.2004, non innovato dal CCNL 11.4.2008, ha espresso, nella seduta del 9 ottobre 2017 (verbale n.13/2017) parere favorevole in ordine alla compatibilità economica con i vincoli di bilancio dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 28 luglio 2017. A seguito dell'esito positivo della predetta procedura , il giorno 16 ottobre 2017 presso la sede di via de' Burrò della Camera di Commercio di Roma si è tenuto un incontro tra i componenti della delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Pietro Abate
Presidente delegazione trattante
Roberto Bosco
componente delegazione trattante
Maurizio Rea
componente delegazione trattante

[redacted]

e

la delegazione sindacale composta:

dalla RSU:

[redacted]

e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 11.4.2008:

FPCGIL [redacted]

Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l'allegata ipotesi d'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 22.1.2004 intesa ad individuare entità, modalità e tempi d'erogazione del premio di produttività per l'anno 2016.

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E SINDACALE

Visto l'art. 14 del CCDI vigente di istituzione dell'apposito fondo destinato ad incentivare la produttività ed a migliorare l'erogazione dei servizi al fine di garantire il raggiungimento, il miglioramento ed il mantenimento dei relativi *standard*;

Visto l'Accordo sul Sistema di valutazione del personale dei livelli stipulato in data odierna che ha la finalità di costituire un incentivo all'incremento della produttività del singolo dipendente, nonché di rafforzare la componente della valutazione individuale e la funzione valutatrice della dirigenza individuando, accanto ai parametri oggettivi inerenti ai risultati conseguiti, indici soggettivi legati agli ambiti motivazionali e relazionali necessari per un completo quadro valutativo del dipendente;

Atteso che la nuova scala di giudizio, più articolata e differenziata, determina una valutazione finale che permette di misurare la prestazione in modo più performante e che, analogamente a quanto avviene già per i dirigenti ed il Segretario generale, con il superamento delle attuali fasce di valutazione, si determina una valutazione finale espressa puntualmente in termini percentuali;

Rilevata la volontà della Giunta, espressa nella riunione del 24 luglio u.s., di procedere ad un integrazione complessiva, ex-art. 15, comma 5, nella misura massima di € 1.300.000,00, di cui € 700.000,00 erogabili in una prima fase di sperimentazione;

Rilevato, altresì, che alla cifra suindicata si aggiungono la quota del Fondo 2016 non utilizzata pari ad € 598.010,00 nonché le somme già erogate quale anticipo della produttività, ai sensi dell'Accordo sugli istituti del trattamento accessorio e sulla revisione dell'indennità stipulato in data 12 maggio 2016, nella misura di € 313.200,00, che determinano la cifra complessiva destinata alla remunerazione della produttività per l'anno 2016, in € 2.211.210,00;

[redacted]

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

La suindicata somma di € 2.211.210,00, comprensiva dell'anticipo della produttività, viene ripartita in due *tranche* così definite:

- entro il mese di settembre verranno erogati € 1.611.210,00 dedotto l'anticipo mensile di produttività già erogato pari ad € 313.200,00;

- entro il mese di ottobre, a seguito della valutazione della fase di sperimentazione, verranno erogati i restanti € 600.000,00;

[redacted]

Le erogazioni previste saranno effettuate ferme restando eventuali sopraggiunte esigenze di servizio di tutti gli uffici coinvolti e, comunque, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per l'acquisizione del prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività saranno totalmente distribuite al personale individuando congiuntamente modalità di calcolo per eventuali quote che residuassero in fase di prima distribuzione, con accordo da raggiungere prima della erogazione della seconda *tranche*.

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

1) **Remunerazione dell'apporto collettivo:**

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente*
per il 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2016;

b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale* .
per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2016.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

- *Professionalità:*
commisurata alla categoria contrattuale di inquadramento attraverso coefficienti, di seguito esplicitati, differenziati per categoria, per posizione apicale all'interno della categoria e per responsabilità di servizio, dato il riconoscimento del maggior beneficio al personale già inquadrato, al 31.12.2009, nelle posizioni apicali delle categorie A, B, C e D:

Categoria	***Indice di livello***
Capo servizio apicale	*2,06*
Capo servizio	*1,96*
D apicale	*1,91*
D	*1,81*
C apicale	*1,65*
C	*1,56*
B apicale	*1,53*
B	*1,43*
A apicale	*1,42*
A	*1,32*

- *Partecipazione al lavoro:*
commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie

professionali per causa di servizio, i permessi ex legge 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.
Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.
Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla *performance* collettiva sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.

Periodicamente, secondo le misurazioni dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a comunicare le risultanze inerenti i suddetti indicatori.

2) Remunerazione dell'apporto individuale:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

Con riferimento all'anno 2016 la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso. Le valutazioni del personale dei livelli già espresse verranno riparametrate in valore percentuale (es: la valutazione complessiva di 4 equivale al 100%).
Conformemente alla remunerazione dell'apporto collettivo, di cui al punto 1) si tiene conto, nella determinazione della cifra, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.
Per la remunerazione dell'apporto individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento.

[redacted]

Norma finale

Tenuto conto, della cadenza annuale del presente accordo e delle novità in esso introdotte in ragione di quanto sopra, lo stesso, composto di n. 4 pagine, oltre alle eventuali dichiarazioni congiunte ovvero unilaterali, è valido esclusivamente per l'anno 2016 in ragione di quanto indicato nel comma 4° del richiamato art. 14 del CCDI.

Tutta la dirigenza è responsabile della sua corretta applicazione.

[redacted]