Art.9 quater
Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2013

a) Suddivisione del c.d "fondo incentivante"

Le risorse da destinare all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l'anno 2013, a tale fine sono destinati € 300.408.

Affinché un dipendente possa partecipare alla distribuzione del premio incentivante è indispensabile avere lavorato effettivamente almeno 160 ore nel corso dell'anno solare oggetto di valutazione.

Una quota pari al **5%** del c.d. "fondo incentivante" potrà essere utilizzata dal Segretario Generale, in accordo con i dirigenti:

1) per compensare eventuali situazioni particolari che rischierebbero di non essere adeguatamente retribuite per i seguenti motivi:
    a. impossibilità di raggiungimento di un obiettivo per cause esterne
    b. condizioni di particolare disagio
    c. particolare impegno
    d. superamento degli obiettivi assegnati
    e. specifiche situazioni particolari
2) per premiare suggerimenti che portino a significativi miglioramenti organizzativi e funzionali condivisi. I suggerimenti dovranno essere formalizzati per scritto sia alla casella suggerimenti che ai dirigenti interessati.

Tutti i casi di utilizzo della c.d. "perequazione" dovranno essere debitamente motivati. Quanto eventualmente residua del budget destinato alla perequazione e non utilizzato, andrà ad incrementare la parte del c.d. "fondo incentivante" (pari all'80% del totale) da ripartire tra le varie aree e da distribuire in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici (peso 60) ed in base alla valutazione delle capacità professionali (peso 40).

Una quota pari al **15%** del c.d. "fondo incentivante" verrà ripartita tra il personale a tempo indeterminato, in base al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti.

La restante parte del c.d. "fondo incentivante" (pari all'**80%** del totale) viene ripartita tra le varie aree e distribuita in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici (peso 60) ed in base alla valutazione delle capacità professionali (peso 40).

Ad ogni Dirigente viene infatti assegnato un budget stabilito in relazione al numero delle ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento dalle persone con contratto a tempo indeterminato presenti nella propria Area.

Per incentivare i lavoratori a tempo determinato e temporanei, il budget del Dirigente viene alimentato di € 100,00 per ogni mese di servizio da questi prestato.

b) Risultati di ente

Se gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono stati raggiunti in media all'85%, l'intera quota del 15% del c.d. "fondo incentivante" verrà ripartita tra tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

Tale quota di budget verrà suddivisa per il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento da tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente e rimoltiplicata per le presenze individuali di ciascuno (ore di lavoro ordinario).

Ai fini del punteggio dell'area risultati di ente vengono computate come presenze:

- le assenze per la fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze per i permessi previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- per i soli portatori di handicap grave, le assenze per permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Nel caso in cui il livello medio di raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti sia inferiore all'85%, la quota del 15% del budget del c.d. "fondo incentivante" verrà distribuita in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (ad esempio, se gli obiettivi dei Dirigenti sono raggiunti in media al 70%, verrà distribuito solo il 70% di questa quota del budget). Quanto non distribuito andrà ad incrementare il budget destinato alla perequazione.

c) Punteggio capacità professionale

Il punteggio totale dell'area capacità professionale, che si ottiene facendo la media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti per ogni singola voce di valutazione (somma punteggi/numero voci), verrà moltiplicato per le presenze individuali di ciascuno rapportate al totale delle presenze nell'ente nell'anno 2009 e moltiplicato per cento (correttivo matematico).

Per presenze individuali di ciascuno si intende il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno (ore di lavoro ordinario).

Ai fini del punteggio dell'area capacità professionale vengono computate come presenze:

- le assenze per la fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze per i permessi previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- per i soli portatori di handicap grave, le assenze per permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Nel caso in cui la media del punteggio della scheda individuale sia minore o uguale a 20, il dipendente non partecipa alla distribuzione del premio incentivante.

d) Risultati di area/ufficio e punteggio totale

Il punteggio **totale** è dato dalla sommatoria del punteggio dell'area risultati, che pesa per il 60% e dell'area competenze, che pesa per il 40%, della scheda.

Il budget del Dirigente (80% del totale ripartito tra le diverse aree) viene suddiviso per il totale dei punteggi di tutto il personale dell'Area e rimoltiplicato per il punteggio individuale di ciascuno; in questo modo si ottiene l'importo spettante ad ogni dipendente. Il Segretario Generale coordina e verifica l'operato dei dirigenti, affinché i criteri di valutazione vengano applicati con omogeneità nei vari settori.

Nel caso in cui il livello medio di raggiungimento degli obiettivi nell'Area sia inferiore all'85%, la quota del budget del c.d. "fondo incentivante" assegnato all'Area verrà distribuita in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (ad esempio, se gli obiettivi sono raggiunti in media al 70%, verrà distribuito solo il 70% di questa quota del budget). Quanto non distribuito andrà ad incrementare il budget destinato alla perequazione.

e) Personale con contratto a tempo determinato e lavoratori temporanei

Per il personale con contratto a tempo determinato e per i lavoratori temporanei viene compilata solo la parte "qualità della prestazione individuale" della scheda.

Questo personale potrà ricevere un compenso incentivante pari al massimo a € 1.200 in un anno.

Il risultato economico della valutazione verrà comunque riproporzionato rapportandolo ai mesi di servizio prestati.

Le somme non distribuite al personale a tempo determinato, vanno ad alimentare il budget del dirigente dell'area a cui è assegnato questo personale.

f) Personale incaricato di posizione organizzativa

Per la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa si utilizza la scheda appositamente predisposta. I punteggi risultanti dall'applicazione di questa scheda sono impiegati per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

g) Trasparenza

Prima dei conteggi finali di liquidazione del compenso incentivante a ciascun dipendente sarà consegnata la propria scheda di valutazione. Entro 5 giorni lavorativi dalla consegna il dipendente può presentare osservazioni scritte o chiedere un colloquio al dirigente della propria Area; trascorso tale termine la scheda si presume approvata. Il termine comunque non decorre durante l'eventuale assenza del dirigente o del dipendente interessato.

I dati e i conteggi inerenti la corresponsione del compenso incentivante saranno messi a disposizione della locale RSU e precisamente:

- elenco degli obiettivi con il loro peso relativo e il coefficiente di complessità
- totale ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente
- totale ore di assenza computate come presenza in base al presente articolo
- numero delle persone che hanno beneficiato della perequazione con l'indicazione dei criteri adottati
- tabella riepilogativa delle somme totali distribuite a ciascun dipendente con riferimento all'area risultati, alla valutazione delle capacità professionali ed alla perequazione
- scheda di valutazione di ciascun dipendente previa autorizzazione dello stesso.

Art.10 Individuazione e misure delle indennità

In applicazione di quanto previsto dai CCNL 1.4.1999, 14.9.2000 e 22.1.2004, a decorrere dal 1° gennaio 2009, vengono corrisposte le seguenti indennità:

a) indennità mensile di rischio ex art.37 CCNL 14.9.2000 per il personale addetto alla guida di autoveicoli in modo prevalente e continuativo: € 30,00 mensili;
b) indennità di disagio per il personale ordinato di recarsi in missione nelle sedi distaccate: sede distaccata di Viareggio € 5,00 e sedi distaccate di Castelnuovo Garfagnana e Fornaci di Barga € 7,30 (durante tali giorni non percepirà invece l'indennità di cui al punto e).
c) indennità di disagio giornaliera di € 4,00 per il personale assegnato alla sede di Viareggio, istituita per compensare il disagio di gestire le richieste dell'utenza senza il supporto di nessun altro componente dell'ufficio Registro Imprese, Artigianato o Rec Albi e Ruoli, nei giorni in cui effettua lo sportello registro imprese, artigianato e commercio estero.

Art. 11 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative, a decorrere dal 1° gennaio 2006, verrà corrisposto, in applicazione dell'art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999 e dell'art.36 comma 1 CCNL 22/1/2004, un compenso da un minimo di € 825,00 ad un massimo di € 1.250,00 lordi annui. Le parti sottolineano che in questo momento non trova piena applicazione l'art.36 comma 1 CCNL 22/1/2004 per la parte economica, in quanto non vi sono sufficienti risorse da destinare a questa indennità.
2. Ai fini della determinazione dei compensi per le posizioni di responsabilità di cui al precedente comma, sono individuati i seguenti criteri:

a) *la quantità delle risorse umane da gestire (tempo indeterminato, tempo determinato, lavoro temporaneo, co.co.co., personale distaccato)* **coefficiente 40**

– Numero collaboratori	fino a 2	1
	da 3 a 5	2,5
	oltre 5	4

b) *la quantità/qualità di relazioni con le altre strutture all'interno dell'organizzazione e con l'ambiente esterno;* **coefficiente 30**

INTERNO	relazioni sporadiche e limitate	1
	relazioni mediamente estese	2
	relazioni con tutti gli altri settori dell'Ente e non limitate	4
ESTERNO	relazioni sporadiche e limitate	1
	relazioni mediamente estese	2
	relazioni con diversi Enti e tipologie di utenti	4

c) *il livello di complessità dei problemi da affrontare e l'impatto delle attività svolte sui servizi resi (in particolare in caso di errore);* **coefficiente 30**

Incertezza legata al contesto esterno

– occasionale	1
– frequente	2
– continua	4

Livello di innovazione richiesta mediamente dai processi gestiti

– replicazione prassi note	1
– ottimizzazioni risultati/metodi	2
– nuove soluzioni	4

– svolgimento attività per le quali non è possibile incorrere in sanzioni/risarcimenti	1
– svolgimento attività per le quali è remoto incorrere in sanzioni/risarcimenti	2
– svolgimento attività con possibili sanzioni amministrative o risarcimento danni	3
– svolgimento attività con particolare possibilità di incorrere in sanzioni amministrative o risarcimento danni	4

3. Il dirigente, in accordo col Segretario Generale, attribuisce al personale di categoria D della propria area un punteggio per ciascuno dei criteri sopra indicati. A seconda della fascia di punteggio in cui si colloca ogni posizione di responsabilità, verrà attribuito il seguente compenso annuo lordo:

da	100	a	199
€ 825,00			
da	200	a	299
€ 1.033,00			
oltre			300
€ 1.250,00			

4. La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi alle posizioni comportanti specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, viene effettuata dal dirigente competente in relazione ad eventuali modificazioni organizzative e di contenuti, avuto riguardo ai criteri di valutazione stabiliti nel precedente comma.
5. Il compenso non verrà corrisposto per le giornate di assenza, del responsabile dell'ufficio, superiori a trenta continuative nel corso dell'anno. Non sono considerate assenze: le ferie, le assenze per permessi sindacali e il distacco sindacale, le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), le assenze per donazione di sangue, le assenze per c.d "terapie salvavita". Durante i periodi di assenza, il compenso sarà anche attribuito all'eventuale dipendente incaricato di mansioni superiori ex art.52 del D.Lgs 165/2001.

6. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C, sono individuate le seguenti indennità:
   - nel caso in cui sia affidata la responsabilità di coordinare un gruppo di colleghi per lo svolgimento di una particolare attività o progetto: da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 800,00
   - nel caso in cui sia affidata la responsabilità di un ufficio: € 800,00
7. La verifica delle condizioni per l'attribuzione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C, viene effettuata dal dirigente competente, in accordo col Segretario Generale.
8. Il compenso non verrà corrisposto per le giornate di assenza superiori a trenta continuative nel corso dell'anno. Non sono considerate assenze: le ferie, le assenze per permessi sindacali e il distacco sindacale, le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), le assenze per donazione di sangue, le assenze per c.d "terapie salvavita".

9. Al personale di categoria B e C addetto all'ufficio Relazioni Esterne, a cui è affidata la responsabilità di curare la comunicazione e l'immagine dell'ente, curare l'accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione, verrà corrisposto un compenso di € 300,00 annui lordi, in applicazione dell'art.36 comma 2 CCNL 22/1/2004. Tale compenso non verrà corrisposto alle persone che percepiscono l'indennità di cui al punto 6.