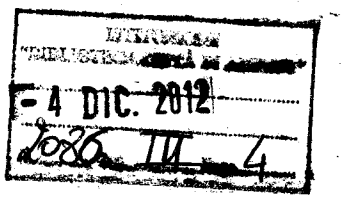
BIBLIOTECA
CITTÀ di AREZZO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ISTITUZIONE *BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO*

ANNUALITA' 2011

siglato il 3 dicembre 2012

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNUALITA' ECONOMICA 2011

Premesso che:

- in data 22.11.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente, non dirigente, dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo, per l'annualità economica 2011;
- il Collegio dei Revisori, in data 30 novembre 2012, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- il Consiglio di Amministrazione della Biblioteca con deliberazione n. 33 del 30 novembre 2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 3 del mese di dicembre 2012, presso l'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo, è presente la delegazione trattante di cui all'art.10 CCNL 1° aprile 1999, nelle persone di:

- **Per la parte pubblica:**
  Presidente - Dott.ssa Valeria Meloncelli
  Componenti della delegazione trattante
  Dott.ssa Silvana Chianucci
  Dott.ssa Cecilia Agostini
- **Per RSU :**
  Ornella Raimondi
- **Per le Organizzazioni sindacali territoriali:**
  CGIL Funzione Pubblica _____
  CISL FPS _____
  UIL FPL _____

@@@@@@

Le parti negoziali,
richiamati:

- I Contratti collettivi nazionali vigenti, ed in particolare le materie oggetto di contrattazione decentrata;
- il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato con il D.Lgs. 1/8/2011, n. 141;

- Il sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con delibera CdA n. 1 del 27.01.2011;
- Il piano della performance adottato con delibera CdA n. 7 del 26.5.2011;
- La delibera del CdA n. 17 del 10.07.2012 di approvazione della relazione finale sull'attuazione del Piano della Performance 2011;
- La validazione da parte dell' Oiv della relazione sulla performance in data 12.07.2012;
- l'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 il quale prevede che la distribuzione degli incentivi dovrà avvenire nell'ottica di promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso un sistema premiante selettivo, dando atto che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi degli incentivi in assenza delle necessarie verifiche ed attestazioni sul percorso adottato.

convengono di sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2011.

Art. 1. Destinazione del fondo risorse decentrate anno 2011 - art.17 CCNL dell'1.4.1999.

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: "risorse decentrate"), determinate ai sensi dell'art.31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 provvedimento n. 66 del 12.11.2012), ammontano complessivamente a 57.447,15 Euro.

Le risorse decentrate relative all'anno 2011 sono ripartite secondo quanto segue:

art. 17 ccnl 1.4.1999		EURO
Lettera a	Produttività	18.289,18
Lettera b	Progressioni orizzontali anni precedenti	20.971,35
Lettera d	Turno,rischio reperibilità, maneggio valori orario nott. ecc	9.837,69
Lettera f	Responsabilità	3.055,84
	indennita' di comparto	5.293,09
TOTALE		57.447,15

Art. 2. Collegamento del nuovo sistema di valutazione della performance al sistema di premialità del personale dipendente.

I compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 saranno correlati:
a) alla performance organizzativa dell'istituzione con particolare riferimento all'attuazione delle politiche, dei piani e programmi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni della collettività, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi ed alla qualità e quantità dei servizi erogati.

La performance organizzativa dell'istituzione relativa all'anno 2011 è misurata e valutata con riferimento al piano della performance approvato con delibera CdA. n. 7 del 26.5.2011, dando atto che nel citato piano della performance sono stati individuati standard di miglioramento quali quantitativo dei servizi erogati, nonché obiettivi di sviluppo delle attività e delle politiche dell'istituzione, il cui raggiungimento è stato verificato a consuntivo nella relazione sulla performance di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, validata dall' Oiv in data 12.07.2012 quale condizione per l'erogazione dei compensi incentivanti correlati a tale ambito ex art. 18 CCNL 1.4.99.

Per gli anni successivi al 2011 la misurazione e valutazione verrà effettuata sulla base del piano della performance dell'anno di riferimento.

La performance organizzativa sarà correlata in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi specificati nel piano dettagliato degli obiettivi e nelle schede attività della struttura e ad essa verrà destinata l'80% dell'importo complessivo della produttività da erogare.

La quota di produttività legata alla performance organizzativa competerà per il 100% qualora siano raggiunti almeno l'80% degli obiettivi/attività specificate nel piano della performance relativo alla struttura. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi/attività sia dal 40% al 79% la quota di produttività sarà pari al 60% della quota massima. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 40% non competerà la produttività legata alla performance organizzativa.

Il calcolo della quota massima avverrà mediante il criterio della parametrazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74

La quota massima (100%) spettante a ciascuna categoria risulterà dalla seguente formula: produttività (80% della produttività da erogare) /mesi medi lavorati x (n. dip. Cat. A x 100 + n. dip. Cat. B x 105,70 + n. dip. Cat. C x 119,80 + n. dip. Cat. D x 129,74) = Valore base (Vb) cat. A

Es. quota individuale teorica per 12 mesi lavorati cat. B
Vb x 105,70 x 12

b) alla performance individuale secondo la metodologia ed i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance sopra citato, con destinazione del residuo 20% della produttività, da erogare con i seguenti criteri:
- nella performance individuale la quota di incentivi dovrà essere commisurata ai risultati della valutazione conseguita da ciascun dipendente indicati nella scheda di valutazione individuale.

- Il punteggio individuale minimo per erogare la quota di produttività collegata alla performance individuale non dovrà essere inferiore a 60.

la quota massima erogabile verrà differenziata in relazione alla categoria di appartenenza mediante il criterio della parametrazione della quota individuale all'importo della retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale vigente come segue:

A	100
B	105,70
C	119,80
D	129,74

La quota individuale di produttività è determinata dividendo la quota massima di produttività della categoria di appartenenza per il punteggio più alto conseguito nella stessa categoria (separatamente per ciascuna categoria B, C e D), moltiplicato per il punteggio conseguito nella scheda individuale di valutazione da ciascun dipendente.

Esempio:
punteggio massimo conseguito nella categoria B = 90
punteggio individuale conseguito dal dipendente xy = 80
quota massima cat. B
quota del dipendente xy = quota massima cat. B/90*80

****

Modalità di erogazione delle quote di produttività legate alla performance organizzativa e individuale:
in caso di assenza retribuita (es. malattia, infortunio, congedo parentale, ecc) la quota di produttività verrà corrisposta per intero.

Negli altri casi le quote di produttività verranno rapportate:
1. ai mesi di effettivo servizio retribuito (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). A tal fine non verranno conteggiate le assenza non retribuite,
2. all'articolazione dell'orario di lavoro (percentuale di part time).

Il personale che ha cessato o iniziato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o che ha beneficiato di periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la quota di performance organizzativa e la quota di produttività legata alla performance individuale, proporzionata al periodo di presenza in servizio, a condizione che abbia effettuato una prestazione lavorativa non inferiore al mese nell'anno di riferimento.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore a un mese e fino a sei mesi nell'arco dell'anno di riferimento, qualora non sia possibile effettuare una puntuale valutazione della performance individuale, la valutazione stessa corrisponderà, nel primo anno di applicazione del sistema, al punteggio medio dei dipendenti appartenenti alla

stessa categoria, e negli anni successivi al punteggio conseguito dal dipendente nell'anno precedente.

Per il personale a tempo determinato verrà erogata esclusivamente la quota di produttività legata alla performance organizzativa con le modalità indicate al lett. a) e solo qualora la prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento sia pari o superiore a sei mesi.

Ai dipendenti in distacco sindacale viene attribuita una valutazione della performance individuale pari alla media dei dipendenti.

Art. 3
Indennità per particolari responsabilità

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore dell'Istituzione in

stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).
Le fattispecie sono le seguenti:

Per la categoria D:

- responsabilità di istruttoria particolarmente complessa, e/o di realizzazione di programmi/piani di attività e/o attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo - 1000 euro
- responsabilità di istruttoria semplice – 600 euro

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Letto, approvato e siglato.

I componenti delle delegazioni trattanti

- **Per la parte pubblica:**

Presidente - Dott.ssa Valeria Meloncelli _____

Componenti della delegazione trattante:
Dott.ssa Silvana Chianucci _____

Dott.ssa Cecilia Agostini _____

- **Per RSU :**
Ornella Raimondi _____

- **Per le OO.SS. territoriali:**

CGIL Funzione Pubblica _____
CISL FPS _____
UIL FPL _____