

## **ACCORDO SUL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**ANNO 2012**

Premesso che:

- a) in data 19 luglio 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2012;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 13 settembre 2012 ha certificato l'ipotesi di accordo attestando la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- c) la Giunta della Camera di Commercio ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

In data 25 settembre 2012 presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese ha avuto luogo un incontro fra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

- Mauro Temperelli – Segretario Generale                      f.to M. Temperelli

RSU, nelle persone di

- Alberto Bardelli    f.to A. Bardelli
- Silvia Franzetti    f.to S. Franzetti
- Franco Martino    f.to. F. Martino
- Lorella Ossola
- Laura Tamborini    f.to L. Tamborini

Organizzazioni sindacali territoriali

- CGIL/FP
- CISL/FPS
- Enrico Argentiero      UIL FPL    f.to E. Argentiero
- CSA

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato accordo sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

**ACCORDO SUL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2012**

Con il presente accordo decentrato l'Amministrazione della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese e le Organizzazioni Sindacali, preso atto che le disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, determinate in base a quanto disposto dall'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con legge 30 luglio 2010, n. 122, ammontano per l'anno 2012 a Euro 747.150,91.=, concordano di ripartire il fondo, così costituito, come segue:

produttività	Euro 288.672,31.=
indennità di comparto	Euro 49.500,00.=
progressione economica	Euro 184.000,00.= *
retribuzione di posizione posizioni organizzative	Euro 102.000,00.=
retribuzione di risultato posizioni organizzative	Euro 25.500,00.=
alte professionalità (anni dal 2003 al 2011)	Euro 43.478,60.=
organizzazione del lavoro	Euro 54.000,00.=

\* di cui Euro 17.880,72 rideterminazione Fondo progressioni a seguito degli aumenti contrattuali

Tali risorse saranno attribuite, tenuto conto dei criteri previsti dal sistema permanente di valutazione, come precisato di seguito.

## PRODUTTIVITÀ

L'importo riferito alla produttività è destinato a compensare:

- per Euro 78.672,31.= gli ordinari incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi;
- per Euro 210.000,00.= le aumentate prestazioni del personale correlate ai processi di riorganizzazione definiti nel Piano della Performance, con integrazione di risorse ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del c.c.n.l. 1 aprile 1999, approvata con deliberazione di Giunta n. 51 in data 14 giugno 2012, per Euro 180.000,00.= e con utilizzo di una quota parte di risorse trasferite dall'ISTAT per lo svolgimento del 9° Censimento generale dell'industria, servizi e istituzioni non-profit per Euro 30.000,00.=;

I compensi riferiti agli incrementi di produttività saranno corrisposti a conclusione dell'annuale processo di valutazione delle prestazioni e di verifica dei risultati, secondo il grado di conseguimento degli obiettivi e saranno determinati sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

Le somme derivanti dal mancato o parziale raggiungimento di obiettivi individuali saranno riportate all'anno successivo.

## RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le retribuzioni di posizione e risultato sono attribuite sulla base dei criteri di valutazione, individuazione e conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative definiti con determinazioni n. 35 in data 23 gennaio 2006 e n. 473 in data 30 dicembre 2009.

Il compenso relativo al risultato sarà erogato sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

## COMPENSI RIFERITI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

I fondi relativi alla organizzazione del lavoro sono destinati a compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare rischio, disagio e responsabilità.

A questo proposito si prevede di:

- a) riconoscere compensi, da erogarsi mensilmente con riferimento al mese precedente, fino ad un valore massimo giornaliero di Euro 1,50, al personale adibito a operazioni di sportello che comportano **maneggio di valori** di cassa secondo la gradualità di seguito definita:
  - per introiti medi giornalieri superiori a cinque euro e fino a cinquecento euro, indennità di Euro 1,20 / giorno;
  - per introiti medi giornalieri superiori a cinquecento euro, indennità di Euro 1,50 / giorno;

per "valori" si intendono tutti i mezzi di pagamento ammessi dalla Camera di Commercio, fatta eccezione per i conti correnti postali e gli accrediti diretti (bonifici) da parte di Infocamere, di banche o di terzi, anche se relativi ad operazioni effettuate allo sportello; per "ammontare medio giornaliero" si intende l'introito complessivo del mese, diviso per il numero di giorni di apertura della cassa nello stesso mese;

riconoscere al personale addetto nell'ambito del servizio Provveditorato al maneggio di tutti gli introiti della giornata una indennità di Euro 1,50 / giorno;

- b) corrispondere l'**indennità di rischio** al personale delle categorie (giur.) A e B, nella misura di Euro 1,50 / giorno, per un importo mensile massimo comunque non superiore a Euro 30,00, per:
- guida di automezzi per trasporto di plichi e altro materiale
  - per le operazioni accessorie di carico e scarico;
- l'indennità compete per i giorni nei quali tali attività vengono effettivamente espletate;
- c) attribuire, in relazione alle oggettive condizioni di **disagio**, un'indennità giornaliera al personale che svolge attività di sportello in uffici che non costituiscano l'abituale sede di servizio, così determinata
- Euro 11,00 per gli uffici con presidio fisso (Varese e Busto Arsizio);
  - Euro 22,00 per gli uffici decentrati privi di presidio fisso (Gallarate, Luino e Saronno);
- d) riconoscere al personale delle **categorie A e B** operante nell'ambito dell'unità organizzativa "servizi tecnici" per il **disagio** connesso all'utilizzo di strumenti e attrezzature di norma non propri dell'esercizio delle attività inerenti le mansioni richieste dal profilo professionale di appartenenza, una indennità annua di Euro 340,00, parametrata alle giornate di presenza in servizio e di effettivo svolgimento delle predette attività;
- e) riconoscere al personale della **categoria D**, non appartenente all'area delle posizioni organizzative, con riconosciuta particolare responsabilità di ufficio, di procedimento o di attività, implicante l'esercizio di funzioni di elevata autonomia e specializzazione, un compenso modulato in relazione al livello di responsabilità, secondo la seguente scala di valori:
- fascia A – Euro 2.310,00 compenso alto;
  - fascia B – Euro 1.785,00 compenso medio;
  - fascia C – Euro 1.365,00 compenso minimo;
- non viene previsto alcun compenso per l'esercizio di responsabilità normalmente attinenti alla categoria di appartenenza.

Per il riconoscimento del compenso, la relativa graduazione della responsabilità è parametrata sulla base dei seguenti criteri:

- relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'Ente
- supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato
- livello di complessità procedimentale

Ai diversi criteri qui elencati è attribuito un giudizio variabile tra normale, apprezzabile o elevato, con le seguenti specificazioni:

relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'Ente

normale: clienti interni/esterni poco numerosi e specifici;

apprezzabile: clienti interni/esterni numerosi e segmentati;

elevato: clienti esterni a livello istituzionale e non, rappresentativi dei settori dell'economia.

supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato

normale: esegue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza;

apprezzabile: concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni degli Organi camerali;

elevato: concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse, con elevato valore economico.

livello di complessità procedimentale

normale: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro di riferimento che richiede interpretazione

apprezzabile: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede flessibilità ed adattamento

elevato: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico

L'attribuzione di un giudizio "normale" per tutti i parametri presuppone l'esercizio di una responsabilità normalmente attinente alla categoria e pertanto non comporta l'attribuzione di alcun compenso.

La fascia di compenso è determinata in base al giudizio complessivamente assegnato ai parametri, nei casi e secondo le combinazioni definite nello schema seguente:

e-e-e	= fascia A
e-e-a	= fascia A
e-e-n	= fascia A
a-a-e	= fascia B
a-a-a	= fascia B
a-a-n	= fascia B
n-n-e	= fascia B
n-a-e	= fascia B
n-n-a	= fascia C

- f) riconoscere al personale delle **categorie B e C** un compenso di Euro 1.155,00 per l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità di procedimento riconosciute attraverso atto dirigenziale.

I compensi di cui alle lettere e) e f) saranno parametrati al periodo di effettivo assolvimento dell'incarico e non verranno riconosciuti per le assenze, a qualsiasi titolo, superiori a 60 giorni consecutivi, ad eccezione del congedo di maternità/paternità (5 mesi).

Detti compensi verranno ridotti per le assenze per malattia, ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2008, n. 133.