



Camera di Commercio
Palermo

~~proposta~~

SEGRETERIA GENERALE

DELEGAZIONE TRATTANTE

ACCORDO

PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI

- Anno 2015 -

In data odierna, la Delegazione trattante di cui all'art. 4 del contratto conviene quanto segue:

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

La Camera di Commercio nella sua complessità funzionale ha ormai consolidato il suo ruolo di soggetto non solo erogatore di servizi amministrativi, ma anche di promotore dello sviluppo economico del territorio.

Il tessuto produttivo, specie nell'attuale momento di crisi, ripone aspettative sulle azioni della Camera di Commercio che non possono essere disattese ed è sulla scorta di queste richieste e dei compiti da rendere comunque nel rispetto delle funzioni istituzionali di competenza dell'Ente che il piano strategico, adottato dal Consiglio camerale con l'annuale Relazione Previsionale e Programmatica, è sempre più mirato a soddisfare le esigenze che si manifestano nella comunità imprenditoriale.

A tale scopo, la Camera di Commercio, cosciente del contesto nel quale svolge la sua attività, deve dimostrare una costante capacità di partecipazione alle problematiche e di propulsione dello sviluppo affinché le strategie di intervento, trovino, nei fatti organizzativi dell'Ente, idonea struttura al conseguimento degli obiettivi programmati.

L'anno 2014, caratterizzato - da un lato - dalla continuità dell'impegno nell'azione impressa alla promozione dei servizi a sostegno dello sviluppo imprenditoriale locale e al rafforzamento dei servizi all'utenza e - dall'altro - dal costante impoverimento delle risorse umane causato dai collocamenti in quiescenza del personale, si è chiuso con un bilancio ancora una volta positivo, avendo per altro consolidato la tenuta funzionale dei servizi amministrativi, anagrafici, ispettivi e di gestione della giustizia alternativa.

Nell'azione gestionale dell'Ente, risulta ormai caratterizzante un nuovo modo di intendere i rapporti tra l'Organo di indirizzo politico, il vertice amministrativo, le rappresentanze sindacali ed il personale tutto, all'insegna di una condivisa individuazione del percorso migliore, in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Ente, secondo un modello che vede al centro l'impresa/utente e il territorio e in cui il sistema camerale, nei suoi elementi funzionali organizzativi-amministrativi, opera affiancando l'impresa, avviando quindi un sistema di interazione e di comunicazione all'interno del quale si deve rinsaldarsi fattivamente una forma di "burocrazia amica", attiva e propositiva, che sappia anticipare le risposte e dare riscontro e contenuto alle esigenze degli utenti.

In tale contesto, fortemente operativo, si situano non solo le reiterate norme volte al contenimento della spesa ed, a partire da quelle contenute nell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e sino alle più recenti leggi, hanno imposto una drastica riduzione degli impieghi, ma anche alle ultime norme valute dal Governo Renzi di riduzione delle entrate di progressiva riduzione del diritto annuale in un momento

servizi.

Nella piena considerazione di quanto sopra, l'Amministrazione camerale, pur costretta ad attuare una forte contrazione di tutte le voci di spesa relative alle proprie funzioni istituzionali, ha sostanzialmente voluto confermare gli impegni nei confronti del personale al quale chiede analoga risposta in termini di operatività e di crescita della qualità e quantità dei servizi da erogare alle imprese, destinando Fondo nell'anno corrente una risorsa risulta ad euro 800.000,00.

Al fine di corrispondere all'impegno ed alle aspettative dell'Amministrazione, la ripartizione di tale risorsa deve tener conto delle considerazioni e dei criteri seguenti.

Come è ormai consuetudine positiva, nonostante gli evidenti limiti contenuti nelle norme e nei contratti di riferimento tra le indicazioni premianti e le disposizioni livellanti, la risorsa messa a disposizione per il trattamento accessoriale viene utilizzata nella realtà camerale per favorire ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi anche al fine di superare le difficoltà create dalla progressiva riduzione del personale in servizio ed, in particolare, di quello appartenente a qualifiche dirigenziali e direttive.

La complessità istituzionale dell'Ente, sempre più richiesto di nuovi compiti e funzioni delegati dallo Stato e dalla stessa Regione, ed i molteplici impegni scaturenti dalla sua sempre maggior presenza nel contesto territoriale, rende necessario che il fondo per il trattamento accessoriale del personale sia utilizzato in maniera funzionale a garantire il dovuto presidio delle attività correlate alla realizzazione dei programmi e all'assistenza al Presidente, alla Giunta, al Consiglio, alla Segreteria generale, alla Dirigenza nel continuo rinnovarsi delle attività a supporto delle imprese.

Il salario accessorio del personale, infatti, va considerato come scaturente dalla necessità di servizio connessa alla conclamata carenza di risorse umane e professionali a disposizione, non solo per garantire le ordinarie attività istituzionali ma, anche, delle altre attività connesse alla realizzazione di manifestazioni al di fuori dell'ordinario orario di apertura della Camera, degli interventi straordinari di manutenzione, del rispetto della scadenza di termini per adempimenti fiscali, per far fronte al surplus ciclico di richieste, ecc.

In tale visione programmatica vanno intesi i seguenti:

2. CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Il presente documento, in ordine alle vigenti disposizioni contrattuali, che rinviano alla contrattazione decentrata integrativa, definisce i principi ed i criteri sulla materia, in linea con quelli già operati in sede di contrattazione regionale.

In questa logica si sviluppa quindi anche la presente intesa, che si basa sui principi di seguito indicati.

La ripartizione delle risorse decentrate si ispira ai seguenti criteri:

- Le risorse decentrate sono distinte in risorse stabili, (nella fissazione della loro percentuale) utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal C.C.R.L. ed aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed in risorse variabili, utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal C.C.R.L. che non hanno carattere di certezza, stabilità e continuità.
- Le risorse stabili sono destinate a finanziare il Piano di lavoro del comparto, per cui si devono riservare risorse adeguate.
- Le risorse variabili sono utilizzate per:
 - Incentivare il personale;
 - Garantire l'espletamento di funzioni e/o servizi non prevedibili con il ricorso al lavoro straordinario.

Quanto sopra, come per le precedenti annualità, necessita una armonizzazione delle modalità di valutazione con i principi contenuti nel D.lgs 150/09 e successive modifiche ed integrazioni, ancorché non interamente recepiti dalla normativa regionale, al fine di evidenziare con sempre

- il ciclo di gestione delle performance, mirato a supportare la valutazione delle amministrazioni stesse e dei dipendenti, volta al miglioramento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività nell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione.

Per quel che attiene, in particolare, la valutazione, bisogna sottolineare due elementi, strettamente collegati, su cui basare la valutazione dei dipendenti:

1. il raggiungimento degli obiettivi strutturali;
2. le competenze individuali dimostrate.

La performance di struttura, ricollega inevitabilmente alla valutazione di tutta l' Organizzazione quella dei Dirigenti e dei dipendenti, anche ai fini della premialità.

Una delle caratteristiche dell'accordo è l' accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi economici, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto, segnando una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici che da sempre prevale.

L'accordo fissa una serie di principi tra i quali quello della premialità, legata al merito, che è suddiviso su diversi livelli, per fasce, merito e valore.

Tali principi, risultano non soltanto pienamente condivisibili ma anche in linea con le linee ispiratrice degli stessi contratti regionali e hanno condotto ad indicare per la Camera di Commercio di Palermo, anche sulla scorta dell'esperienza consolidata nelle annualità precedenti e in presenza di una significativa e progressiva riduzione del numero dei dipendenti in servizio, le seguenti percentuali valutative:

TABELLA PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE (Art. 94)

Valutazione	Personale	Budget
BUONA	40%	50%
MEDIA	50%	50%
BASSA	10%	0%

Secondo tale criterio il 40% dei dipendenti, corrispondente alla fascia maggiormente rispondente alle esigenze operative della struttura, potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto e ad essi sarà erogato il 50% delle risorse destinate alla retribuzione incentivante; il restante 50% delle risorse destinate alla retribuzione incentivante sarà erogato ad un 50% del personale; al restante 10% del personale, individuato in una fascia residuale di minor impegno, non sarà erogato alcun premio incentivante.

In virtù di quanto sopra, ovvero, della necessità di considerare i due aspetti, quello delle competenze e quello del livello degli obiettivi raggiunti, la valutazione del personale si terrà sulla base del giudizio espresso con le schede di valutazione (Allegato "A").

In tal modo, i contenuti del D. Lg.vo 150/09, pur non interamente o in gran parte applicabile al personale regionale e degli enti di cui all'art. i della l.r. n. 10/2000, sono in parte mutuati dal presente accordo e risultano, pertanto, funzionali per migliorare i criteri di riconoscimento del merito, adottare il sistema di misurazione e valutazione del personale, anche se limitatamente alla risorsa destinata all'istituto che, nel contratto regionale in vigore, va sotto il nome di prestazione professionale.

Quindi:

1. la corresponsione della quota relativa alla partecipazione al piano di lavoro (art. 92 del contratto) avverrà sulla base dei parametri, distinti per categoria, di cui all'allegato "L" del contratto e con le decurtazioni ivi previste; l'erogazione del compenso avverrà semestralmente, entro i mesi di luglio per il primo semestre e a gennaio per il secondo semestre.
2. la valutazione per la qualità della prestazione professionale individuale (art. 94 del contratto), condizionata dalla precedente - valutazione positiva al 100% del risultato di struttura - terrà conto degli obiettivi individuali assegnati e della qualità livellare dei risultati raggiunti (buona/media/bassa), quale premialità assegnata secondo le percentuali sopra individuate e con le decurtazioni contrattualmente previste.
3. L'erogazione del premio avverrà entro il 30 giugno dell'esercizio successivo.

Stante quanto sopra, pertanto, le parti convengono:

Composizione del fondo

Ai sensi dell' art. 7 del C.C.R.L. Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, per l'anno 2015 il F.A.M.P. (pari ad euro 800.000.00) del personale a tempo indeterminato è costituito nel modo seguente:

Utilizzo del fondo

Con il presente accordo decentrato, l'Amministrazione della Camera di Commercio e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, preso atto che, per l'anno 2015, le disponibilità previste in bilancio destinate al Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni del personale a tempo indeterminato, a seguito delle riduzioni operate ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, ammontano ad euro 800.000,00, **concordano** di ripartire il fondo secondo lo schema che segue:

Destinazione	
a) Indennità (allegato "M" del contratto)	€. 3.872,00
b) Straordinario	€. 20.000,00
c) Piano di lavoro:	€. 776.128,00
di cui per partecipazione piano di lavoro (art. 92)	€. 620.902,40
e per qualità prestazione professionale individuale (art. 94)	€. 155.225,60
Totale	€. 800.000,00

Tabella Indennità di cui all'allegato "M" del CCRL

Indennità cassiere	€. 1.500,00
Indennità vice cassiere	€. 750,00
Indennità di tutela e vigilanza € 811,00 x 2 ispettori	€. 1.622,00
Totale indennità	€. 3.872,00

PALERMO, 12.03.2015.

ALLEGATO

Scheda di valutazione dell'apporto individuale al risultato (art. 94)				
	Nominativo			
	Area			
	Unità operativa			
	Categoria e posizione economica			
1	Valutazione del Dirigente dell'Area di appartenenza (Sulla scorta dei parametri in nota n. 1)	da 91 a 100	da 61 a 90	da 1 a 60
2	Valutazione del grado di presenza in servizio (sulla base delle giornate di servizio utili escluse le ferie)	da 91 a 100	da 61 a 90	da 1 a 60
3	Valutazione del Segretario Generale (Sulla scorta dei primi due parametri e degli obiettivi raggiunti dalle strutture intermedie).	da 91 a 100	da 61 a 90	da 1 a 60
	Valutazione finale	Alta	Media	Non premiante

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Data, _____

Il Dirigente

Segretario Generale

Per presa visione: _____
(in caso di osservazioni, con indicazione dei motivi di mancata condivisione della valutazione)

Nota n.1 (Parametri di valutazione):

1. Costante presidio della postazione di lavoro, atta a garantire l'assoluta continuità nei rapporti con l'utenza e con le diverse strutture operative dell'Ente camerale e limitazione delle assenze non programmate in maniera reiterata
2. Grado di partecipazione e di collaborazione.
3. Disponibilità a partecipare alle attività dell'Ente nelle ore pomeridiane.
4. Capacità di surrogare e/o assumere funzioni sostitutive nello svolgimento dei compiti assegnati (sino a 15 giorni sostitutivi)
5. Rispetto dei tempi.
6. Produttività, completezza e correttezza dell'iter istruttorio, realizzata attraverso il rispetto dei termini del procedimento e la messa in atto di accorgimenti finalizzati allo snellimento ed all'accelerazione dei procedimenti.
 7. Capacità di affrontare e risolvere in modo efficiente ed efficace situazioni di emergenza, senza creare blocchi al normale svolgimento delle attività di ufficio.

PALERMO, 12.03.2015

afurw

afurw

afurw

afurw



Palermo, 12 marzo 2015

NOTA A VERBALE PER LA CONTRATTAZIONE RELATIVA AL FAMP ANNO 2015

La UGL ritiene necessario oltre che utile, rilevare delle osservazioni rispetto alla proposta di questa Segreteria Generale relativamente al FAMP anno 2015 e alle sue diverse articolazioni:

1. Non si ritiene soddisfacente la cifra destinata al Piano di Lavoro 2015, non condividendo le motivazioni addotte che hanno determinato l'abbattimento della cifra proposta dal S.G., in quanto nel Piano di Lavoro anno 2014 si è attribuito al fondo l'importo di Euro 834.166,35 per 91 (novantuno) unità di personale del comparto. Oggi con pensionamento di un Funzionario, dovrebbe essere calcolata per 90 unità in servizio, una somma pari ad Euro 825.000,00. Si precisa che l'importo di Euro 25.000,00 sottratto al P.d.L., non può essere utilizzato ad altro scopo ma vincolato al trattamento accessorio del personale di comparto.
2. La delibera di Giunta n° 86 del 19 dicembre 2014, cita testualmente: "l'attività dei dipendenti camerale e in specie i dirigenti, sottoposti a ritmi di lavoro e responsabilità certamente non ordinari e progressivamente più pressanti", risulta essere in netto contrasto alla riduzione economica operata considerato il "maggiore impegno".
3. La scheda di valutazione sull'apporto individuale di risultato del dipendente è applicata in maniera soggettiva e ha pochi elementi oggettivi, con delle evidenti discriminazioni di parte del personale, che già in passato hanno portato a delle posizioni di conflittualità, tale da richiede la convocazione del tavolo paritetico previsto dall'art. 107 del CCRL.
4. Il Piano di Lavoro quindi ai fini della verifica delle performance; descrizione; mappa strategica e obiettivi strategici, appare generico e non applicabile alla realtà della Camera di Commercio di Palermo, che secondo il ns avviso avrebbe bisogno di più approfondimenti

f.to

Il Segretario Aziendale UGL-FNA

dott. Fabio De Ninnis

f.to

Il Dirigente Regionale UGL_FNA

Ernesto Lo Verso