



PROVINCIA DI GENOVA

PRODUTTIVITA': DISCIPLINA GENERALE IN MATERIA DI CRITERI PER LA COSTITUZIONE ED EROGAZIONE DEL FONDO

* * * * *

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA	2
ART. 2 - PRINCIPI GENERALI.....	2
ART. 3 - FINANZIAMENTO DEL FONDO PRODUTTIVITÀ.....	3
ART. 4 - DETERMINAZIONE DEL BUDGET DI STRUTTURA.....	3
ART. 5 - PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE: ELEMENTI COSTITUTIVI.....	4
ART. 6 – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: ELEMENTI COSTITUTIVI	5
ART. 7 - LIQUIDAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ.....	5
ART. 8 - NORME A TUTELA DELLA TRASPARENZA.....	6
ART. 9 - NORME DI TUTELA PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ E DEI LAVORATORI VITTIME DI INFORTUNI SUL LAVORO.....	7
ART. 10 - FONDO PER COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ.....	7
ART. 11 - FONDO PER INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 36 DEL CCNL DEL 24/1/2004 PER LE CATEGORIE B E C	8
ART. 12 - DISCIPLINA E FINANZIAMENTO DEI PROGETTI STRATEGICI A CARICO DEL FONDO	9
ART. 13 - PROGETTI STRATEGICI PER ECONOMIE DI GESTIONE	10
ART. 14 - GESTIONE TEMPISTICA	10
ART. 15 - INCENTIVAZIONI SPECIALI	10
ACCORDI DI RIFERIMENTO.....	13

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente testo raccoglie in modo uniforme le disposizioni ancora in vigore previste dai CCDI in materia di produttività indicati in calce, dando pertanto a questo istituto una disciplina complessiva in materia di costituzione del fondo e in materia di criteri di distribuzione; pertanto le disposizioni qui previste si applicano dal 1° gennaio 2007 e restano in vigore salvo modifiche risultanti, esplicitamente e/o implicitamente, dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione Provinciale di Genova, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale, al personale temporaneamente comandato presso la stessa e ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro.

Al personale dell'Amministrazione Provinciale di Genova temporaneamente comandato presso altri enti non si applica il presente contratto e il trattamento accessorio viene liquidato sulla base delle indicazioni ricevute dall'ente dove il dipendente presta effettivamente servizio.

ART. 2 - PRINCIPI GENERALI

Il sistema integrato di gestione del trattamento accessorio è informato ad alcuni principi cardine che rispondono a finalità dell'organizzazione aziendale e del nuovo ordinamento contrattuale:

- a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di definizione degli obiettivi e di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati
- c) cogliere le peculiarità delle singole realtà operative
- d) introdurre strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane che valorizzino il ruolo, l'autonomia e la responsabilità della dirigenza
- e) realizzare condizioni di flessibilità nell'organizzazione del lavoro
- f) regolarizzare la gestione del tempo di lavoro e ottimizzare l'impiego delle risorse in funzione degli obiettivi da realizzare
- g) premiare le risorse più meritevoli in una logica di pari opportunità e di condivisione di obiettivi di gruppo.

L'istituto della produttività è strumento con il quale l'Amministrazione promuove effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati, ponendo l'accento incentivante sulla prestazione correlata al raggiungimento di obiettivi; esso, pur mantenendo distinto rispetto agli altri strumenti incentivanti previsti dal CCNL, si integra con gli stessi nell'ambito del più complessivo Sistema permanente di valutazione.

Il presente accordo si informa al principio del CCNL, secondo cui l'attribuzione dei compensi deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria

verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

ART. 3 - FINANZIAMENTO DEL FONDO PRODUTTIVITÀ

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004 e si articolano in risorse stabili (art. 31, comma 2) e risorse variabili (art. 31 comma 3).

L'utilizzo delle risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è materia di contrattazione, secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999 e viene annualmente contattata con lo scopo di garantire un equilibrio tra i fondi definiti dall'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004, in ragione delle diverse finalità cui gli stessi sono destinati.

Il fondo destinato alla produttività, costituito dagli importi che saranno annualmente rideterminati, secondo i criteri previsti dal CCDI dell'anno di riferimento, viene suddiviso in budget di struttura ed è destinato all'erogazione di premi incentivanti la produttività.

Il budget di struttura è destinato secondo la ripartizione di seguito indicata:

- ✓ 54% produttività individuale secondo i criteri di distribuzione di cui all'art. 5
- ✓ 30% produttività collettiva
- ✓ 6% progetti strategici a carico del fondo
- ✓ 10% indennità di cui all'art. 36 del CCNL del 24/1/2004, secondo i criteri indicati nell' art. 11 del presente testo.

Il fondo destinato alla produttività individuale viene incrementato annualmente dai risparmi derivanti dallo straordinario, dagli importi non utilizzati destinati ai progetti strategici dell'anno in corso, dai risparmi derivanti da progressioni orizzontali non assegnate e dai risparmi derivanti dall'erogazione delle indennità di cui all'art. 11 del presente testo.

Il sistema integrato di gestione del trattamento accessorio comprende altresì le risorse finanziarie concernenti le speciali incentivazioni previste dall'art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modifiche e dall'art. 43 della legge 449/1997 in materia di economie di gestione.

ART. 4 - DETERMINAZIONE DEL BUDGET DI STRUTTURA

Il budget di struttura viene calcolato sulla quota del fondo per il miglioramento dei servizi e produttività definito e vengono costruiti secondo i seguenti criteri:

- a) *fattore quantitativo*, ovvero facendo riferimento all'allocazione delle persone (esclusi dirigenti e titolari di posizione organizzative) nelle strutture al 31/12 dell'anno precedente e a coefficienti retributivi determinati accorpondo i lavoratori nelle categorie di riferimento; i coefficienti permettono di determinare il budget di area, ma non predeterminano l'attribuzione individuale del trattamento accessorio.

La costruzione del budget avviene sulla base della seguente ripartizione:

- per l'80% in ragione del personale assegnato e dei coefficienti retributivi;
- per il 20% esclusivamente in ragione del personale assegnato.

Per l'anno 2007 i coefficienti retributivi per categoria sono i seguenti.

CATEGORIA	COEFFICIENTI					
	A	B	B3	C	D	D3
COEFFICIENTE RETRIBUTIVO ANNO 2006 E 2007	1,00	1,09	1,20	1,30	1,49	1,92

I coefficienti retributivi vengono direttamente aggiornati a seguito dei rinnovi contrattuali e delle correlate voci stipendiali ed hanno effetto dall'anno successivo.

- b) *fattore di complessità organizzativa*, determinato dalle posizioni organizzative e/o uffici, previste dalle microstrutture di riferimento, a cui viene attribuito un valore economico unitario pari allo 0,06% delle risorse complessive.

Per i servizi, che presentano peculiarità nell'impiego delle risorse non riconducibili ai normali criteri di gestione, devono essere individuati budget separati, anche all'interno del budget di area.

ART. 5 - PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE: ELEMENTI COSTITUTIVI

La quota di budget di struttura viene erogata nella misura del 54% a titolo di produttività individuale.

Per garantire tale finalità, la scheda di valutazione deve prevedere l'assegnazione a ciascun dipendente di uno o più obiettivi complessi.

Gli obiettivi devono avere come riferimento generale il PEG e devono essere formulati rispettivamente in termini di azioni da perseguire che rappresentino miglioramento dell'attività espletata, in termini di qualità/ quantità/ e che pertanto non siano riconducibili a meri compiti di routine.

L'erogazione del premio è determinata sulla base delle seguenti variabili:

A) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

La valutazione degli obiettivi è espressa in percentuale, che può essere elevata fino al 115% .

B) PRESENZA

La presenza in servizio è misurata in termini di ore lavorate.

In particolare, la presenza è espressa in termini percentuali rispetto alle ore di lavoro ordinario cumulabili in un anno, pari a n. 1.596, calcolate tenendo conto delle ferie (n. 36 gg. annuali, comprese le festività sopresse) e delle festività infrasettimanali (teoricamente n. 11 gg. annuali) sulla base di un orario standard articolato su 6 giorni lavorativi per una media di 6 ore giornaliere.

Per ore lavorate si intendono le ore di servizio effettivamente prestate o assimilate ai sensi della legge n. 300/1970, ad eccezione delle prestazioni di lavoro straordinario di cui il dipendente ha richiesto la liquidazione; dal monte ore individuale di ciascun dipendente devono essere sottratte le ore lavorate finalizzate alla realizzazione di obiettivi remunerati con risorse differenti dal budget di struttura (progetti strategici).

Per partecipare alla liquidazione della produttività il personale deve avere garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 360 ore lavorate.

Le ore di straordinario a recupero effettuate nel corso dell'anno devono essere recuperate entro il 31/12 dell'anno successivo; dopo tale data il relativo contatore viene azzerato e non è più possibile effettuare il recupero.

E' impegno dell'Amministrazione creare le condizioni per il recupero relativo.

C) COEFFICIENTE RETRIBUTIVO

Si rinvia ai coefficienti retributivi previsti e aggiornati sulla base del CCNL vigente nell'anno di riferimento (vedi sopra).

ART. 6 – PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: ELEMENTI COSTITUTIVI

I direttori possono destinare la quota di fondo per la produttività collettiva alla attivazione di progetti trasversali nell'Area, identificando gruppi di lavoro.

La quota parte di risorse del fondo incentivante assegnata al singolo progetto è determinata avendo riguardo alla rilevanza che lo stesso riveste per l'Ente, non solo sotto il profilo di valore economico, ma anche sotto il profilo della strategicità per l'Area, senza necessaria correlazione con la categoria di inquadramento dei dipendenti impegnati nella realizzazione del progetto.

Gli obiettivi dei gruppi di lavoro debbono caratterizzarsi in termini di miglioramento quali/quantitativo dell'attività ordinaria.

Il Direttore di ogni Area pertanto predetermina il valore finanziario del progetto, le persone che vi partecipano, il grado di partecipazione e pertanto le quote individuali spettanti.

La quota percentuale di partecipazione al risultato finale (non necessariamente corrispondente al ruolo organizzativo dallo stesso ricoperto) pertanto, rapportata al valore assegnato al progetto, consente di stabilire l'incentivo cui avrà diritto lo stesso componente in caso di raggiungimento del risultato di gruppo.

La parte di fondo destinata alla produttività collettiva e non utilizzata confluirà nella produttività individuale della medesima Area e nel medesimo anno.

ART. 7 - LIQUIDAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

La liquidazione della produttività viene effettuata in un'unica soluzione, in seguito alla valutazione finale.

Produttività individuale

La parte del budget di struttura destinato alla produttività individuale viene liquidata utilizzando i seguenti fattori:

- Realizzazione degli obiettivi secondo i criteri definiti dal precedente articolo;
- Ore lavorate (al netto delle ore dedicate ai progetti strategici autofinanziati e non, aumentate delle eventuali ore di lavoro straordinario eccedenti il limite delle 50 ore annue);
- Coefficiente retributivo.

Produttività collettiva

I criteri per la liquidazione di questa quota sono duplici: da un lato si valuta il raggiungimento dell'obiettivo assegnato al gruppo di lavoro, dall'altro la partecipazione alla determinazione del risultato da parte del singolo componente del gruppo. Perché venga assicurata la finalità di garantire il raggiungimento del beneficio atteso dall'Ente, si determinano le seguenti soglie:

	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di gruppo	Percentuale in pagamento del budget assegnato al gruppo
1^ ipotesi	Maggiore o uguale a 90%	100%
2^ ipotesi	Tra l'80% e l'89%	90%
3^ ipotesi	Tra il 70% ed il 79%	80%
4^ ipotesi	Tra il 50% ed il 70%	70%
5^ ipotesi	Inferiore al 60%	0

Stabilita la percentuale del budget assegnato al gruppo destinata ad andare in pagamento, la quota spettante al singolo componente del gruppo si determina unicamente avendo riguardo al suo grado di partecipazione alla realizzazione del risultato finale. Quest'ultimo dato può essere diverso da quello stabilito a preventivo e corrisponde al contributo effettivo del singolo al risultato finale. In particolare, il Direttore deve tener conto non solo dell'effettivo apporto alla realizzazione, ma anche delle assenze a qualsiasi titolo che il lavoratore abbia effettuato; a questo proposito l'Area 02 si impegna a fornire ai Direttori il numero di giorni di assenze effettuate dai dipendenti.

Nel caso in cui l'obiettivo di progetto non possa essere raggiunto per cause esterne al gruppo, il Direttore definisce immediatamente un nuovo progetto o, se impossibile, il budget viene trasferito alla produttività individuale.

In caso di mobilità interna del personale, il valore finanziario del progetto non subisce alcuna modifica; il Direttore può provvedere a ridefinire la composizione del gruppo di lavoro dedicato al progetto.

ART. 8 - NORME A TUTELA DELLA TRASPARENZA

In caso di attivazione della produttività collettiva, il direttore deve esplicitare i presupposti gestionali delle scelte, attuando le leve di comunicazione al personale dell'Area ritenute più opportune.

Per la produttività individuale, le schede vanno consegnate dal responsabile a ciascun interessato con le spiegazioni necessarie.

In sede di liquidazione finale, a ogni dipendente viene trasmessa una nota, con il dettaglio di tutti gli elementi che hanno determinato l'importo finale.

In caso di valutazione negativa, il dirigente ne dà comunicazione all'interessato prima della liquidazione. L'interessato può chiedere un confronto con il Direttore anche con l'eventuale intervento di un rappresentante delle organizzazioni Sindacali o persona di sua fiducia.

In ogni caso titolare e responsabile della valutazione è il Direttore, che deciderà se modificare o confermare la valutazione.

Per valutazione negativa si intende una valutazione con una percentuale di raggiungimento del risultato pari o inferiore all'70% per la produttività individuale ovvero per la produttività collettiva.

ART. 9 - NORME DI TUTELA PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ E DEI LAVORATORI VITTIME DI INFORTUNI SUL LAVORO

Per compensare le obiettive maggiori difficoltà a garantire le performances richieste all'atto del rientro al lavoro a seguito di assenze per i motivi previsti dalle leggi n. 1204/1971 e n. 53/2000 pari o maggiori di mesi cinque ovvero per un periodo di assenza pari o maggiore a tre mesi per malattia dovuta a infortunio sul lavoro, ai soggetti fruitori viene riconosciuto un incentivo, in relazione al primo periodo utile ai fini della valutazione.

Lo stesso si concretizza in una maggiorazione pari al 15% del risultato conseguito nella valutazione degli obiettivi e incide proporzionalmente sulla relativa liquidazione.

ART. 10 - FONDO PER COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ

Il fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità viene costituito con le risorse del fondo destinato alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 3 del presente testo.

Possono essere destinate a questo istituto all'interno dei budget di struttura un importo percentuale fino al 15% della parte di fondo destinata alla produttività collettiva.

L'istituto è strettamente connesso alla microstruttura dell'ente e ne assume i principi e le linee di razionalità organizzativa. Infatti, l'istituto consente l'attribuzione di un riconoscimento economico a coloro che svolgono un'attività che comporta l'assunzione di responsabilità dirette in coerenza con quanto previsto dall'organizzazione dell'ente. Oltre a questa ipotesi, l'istituto può essere utilizzato in caso di vacanza della figura organizzativa di riferimento, solo se ne derivi una maggiore e particolare responsabilità formalizzata.

Vengono previste due fattispecie:

1. attività che comportano l'assunzione di responsabilità diretta, in coerenza con quanto previsto dall'organizzazione dell'ente e definito nelle microstrutture di riferimento.
2. vacanza della figura organizzativa di riferimento, solo se ne derivi una maggiore e particolare responsabilità formalizzata.

Queste situazioni, essendo connesse prettamente all'organizzazione del lavoro, devono essere predefinite.

Chi beneficia del fondo viene individuato su proposta dei dirigenti responsabili di struttura; a tal fine ciascun dirigente comunica formalmente per iscritto all'AREA.02 le proprie proposte, indicando le motivazioni delle scelte e i periodi di tempo per cui si prevede che il beneficio possa essere attribuito.

L'AREA.02 deve garantire la compatibilità delle scelte con le risorse disponibili nel

fondo, nonché verificare la coerenza delle stesse con i criteri generali di attribuzione.

Il beneficio economico viene erogato per il periodo di tempo in cui si verificano le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Eventuali variazioni in corso d'anno potranno determinare l'interruzione dell'erogazione o l'erogazione ad altro soggetto che assuma i compiti e le responsabilità delle persone interessate.

Gli importi individuali connessi alla posizione e definiti nel CCDI del 20/6/2000 vengono aggiornati sulla base dell'art. 36 del CCNL del 24/1/2004 e dell'art. 7 del CCNL del 9 Maggio 2006 (massimo 2.500 euro) come segue:

Cat. B	Fino a 1.500
Cat. C	Fino a 1.875
Cat. D	Fino a 2.500

ART. 11 - FONDO PER INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 36 DEL CCNL DEL 24/1/2004 PER LE CATEGORIE B E C .

Come indicato nell'art. 3 del presente testo, per il 2006 e a regime viene destinata a tale tipologia di indennità il 10% del fondo destinato alla produttività, con le modalità di distribuzione dell'importo restante definite di seguito.

Nei casi di effettiva assunzione di responsabilità distintive rispetto alla generalità delle attività ascrivibili al profilo, verrà corrisposta l'indennità annua di Euro 1.000, rapportate all'effettivo svolgimento di tali compiti.

Vengono individuate le seguenti tipologie di dipendenti, che espletano attività distintive in termini di responsabilità rispetto alle generalità delle attività ascrivibili al profilo, maggiore responsabilità che si sostanzia in un ruolo di coordinamento e guida tra i propri collaboratori e di relazione con il diretto superiore.

Profilo	Tipologia
<i>Addetto servizi di supporto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capo autista • Capo commesso
<i>Addetto attività produttive specialista di prodotto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capo operaio

Gli importi relativi alla parte di fondo destinata all'indennità ex art. 17, lett. f) e non erogati integrano il fondo destinato alla produttività individuale e sono distribuiti alle Aree in modo proporzionale, in ragione del personale assegnato che abbia potuto beneficiare di una sola progressione orizzontale nel biennio 2004/2005 a causa del vigente numero di posizioni economiche all'interno della categoria e sulla base del coefficiente retributivo.

L'Area può utilizzare tali importi al fine di riconoscere compensi al personale di cat. B, C e D a fronte di situazioni lavorative che comportino l'assunzione di particolari responsabilità dirette all'interno dell'Area, per ragioni organizzative

anche non legate alla microstruttura di riferimento, sulla base dei valori previsti dal CCNL del 22/1/2004 (Euro 1.000), rapportati al periodo di tempo in cui tale maggiore responsabilità sia stata effettivamente assunta.

Le proposte di riconoscimento inviate all'Area 02 sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e alla RSU rispetto alla liquidazione.

ART. 12 - DISCIPLINA E FINANZIAMENTO DEI PROGETTI STRATEGICI A CARICO DEL FONDO

I progetti strategici riguardano azioni non riconducibili all'ambito operativo delle singole strutture e sono gestiti in maniera distinta e autonoma.

Ai progetti strategici partecipano lavoratori scelti dalle strutture organizzative in ragione delle proprie competenze professionali e della capacità di assumere i ruoli necessari allo sviluppo e alla realizzazione degli obiettivi; in sede di programmazione sono definite le risorse finanziarie destinate a compensare l'impegno sui singoli progetti, i criteri di remunerazione e per ciascun partecipante la stima delle ore da impegnare sul progetto; le ore riferite al progetto strategico non sono conteggiate al fine della liquidazione del budget di area cui sono assegnate le persone interessate.

I progetti di Ente devono rispondere ai seguenti criteri:

1. Strategicità per gli obiettivi dell'ente , avendo quale primo riferimento il PEG
2. Trasversalità, da intendersi come criterio sussidiario alla strategicità
3. Azioni non riconducibili all'ambito operativo ordinario delle strutture
4. Gestione distinta e autonoma
5. Struttura progettuale predefinita: scopo del progetto, definizione obiettivi, persone individuate, modalità di attuazione, responsabile del progetto, tempi di verifica, costo del progetto ecc.

In caso di autofinanziamento, nel rispetto delle regole previste dal CCNL, si può prescindere dal requisito sub punto 2.

All'area 02 Organizzazione e Sviluppo viene rimesso un compito di analisi tecnica delle proposte di progetto, mediante la verifica della rispondenza ai suddetti criteri generali, con particolare riferimento alla natura trasversale dell'attività da esercitarsi.

Al fine di realizzare un forte collegamento degli stessi progetti con gli obiettivi politici, le proposte di progetto provenienti dalle singole Aree verranno preventivamente sottoposte all'esame di una commissione composta dall'Assessore al Personale, dal Direttore Generale e dal Direttore del Personale e successivamente ne viene data informazione alle OO.SS..

Il responsabile del progetto cura la rendicontazione, relazionando sullo stato di attuazione del progetto stesso e sull'impegno orario del personale che vi è impegnato.

Al fine di garantire un equilibrio sostanziale degli importi erogati con i valori di produttività media, le parti concordano di definire i seguenti limiti di importi:

Limite alla partecipazione: un singolo lavoratore può partecipare a più progetti di

ente, ma può percepire i relativi compensi specifici solo per la partecipazione a due progetti.

Valore degli importi e compensazione: il valore procapite per singolo progetto proposto dal Responsabile del Progetto non può superare l'importo di Euro 700, ad eccezione delle quote relative ai finanziamenti aggiuntivi, di cui al punto seguente.

Finanziamento

L'importo da destinarsi ai progetti strategici dal 2007 viene definito nella percentuale del 6% del totale del fondo per la produttività.

ART. 13 - PROGETTI STRATEGICI PER ECONOMIE DI GESTIONE

La quota del 10% dei progetti per economie di gestione va ad integrare il fondo generale per la produttività.

Alle persone destinatarie degli incentivi che abbiano percepito un importo per i progetti autofinanziati maggiore alla produttività media della medesima categoria e profilo o alla retribuzione di risultato in caso di posizione organizzative, aumentata del 100%, non può essere corrisposto, esclusivamente nell'anno successivo, per i progetti autofinanziati, un importo superiore alla produttività media della medesima categoria e profilo o alla retribuzione di risultato aumentato del 100%.

La differenza confluisce nel fondo per la produttività individuale della medesima Area.

ART. 14 - GESTIONE TEMPISTICA

Gli obiettivi verranno assegnati successivamente all'approvazione del PEG e comunicati al dipendente in sede di apposito colloquio; in tale occasione il responsabile dovrà evidenziare, oltre alla descrizione degli obiettivi, le modalità di perseguimento, le risorse, i tempi ed ogni ulteriore elemento utile.

E' possibile la modifica di obiettivi e criticità in corso di anno, qualora siano intervenute modifiche di contesto che lo rendano necessario/opportuno.

In particolare si definiscono i seguenti tempi:

1. 45 giorni dall'approvazione del PEG per la presentazione all'area.02 e ai lavoratori degli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti, dei progetti collettivi e comunicazione degli stessi alle OO.SS
2. comunicazione ad area.02 risultati definitivi entro il 28 febbraio anno successivo e informazione a OO.SS
3. liquidazione finale.

ART. 15 - INCENTIVAZIONI SPECIALI

Le incentivazioni speciali, ovvero le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano a remunerare la produttività di particolari categorie di lavoratori, sono parte integrante del sistema di gestione del trattamento accessorio.

Da ciò consegue che i meccanismi di compensazione fanno riferimento al valore

economico dell'incentivo.

In particolare, la correlazione tra produttività o retribuzione di risultato e incentivazioni speciali avviene nel modo di seguito indicato:

1. Il valore delle incentivazioni speciali non è soggetto a compensazione;
2. Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche (esclusi gli oneri riflessi) e della produttività o retribuzione di risultato sia minore di Euro 15.500 si procede alla corresponsione sia della quota di produttività ovvero della retribuzione di risultato, sia dell'incentivazione speciale;
3. Nel caso in cui l'importo delle incentivazioni speciali sia eguale o maggiore di Euro 15.500 (esclusi gli oneri riflessi), si procede alla sola corresponsione delle incentivazioni speciali, senza alcun limite in riferimento al valore massimo delle stesse;
4. Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche (esclusi gli oneri riflessi) e della produttività o retribuzione di risultato sia eguale o maggiore di Euro 15.500, si procede alla corresponsione dell'incentivazione speciale e di una quota di produttività o di retribuzione di risultato tale per cui l'importo massimo liquidato sia Euro 15.500.

In questo caso, gli importi relativi alla produttività generale e alla retribuzione di risultato, costituiscono economie di gestione che incrementano il finanziamento del trattamento accessorio nel successivo esercizio.

Gli importi di incentivazione speciale per gli atti di pianificazione vanno riportati agli anni che sono stati necessari per portare a compimento il prodotto presupposto dell'incentivazione; pertanto gli importi di incentivazione riconducibili ad uno stesso prodotto vanno conteggiati, ai fini della compensazione, assegnando a ciascun anno le quote/lavoro di pertinenza.

Per l'attività in regime di incentivazione speciale non si procede a liquidazione di compensi per lavoro straordinario.

Genova, 2 febbraio 2007

Per l'Amministrazione Provinciale: Firmato

Per la RSU: Firmato

CGIL Funzione Pubblica: Firmato

CISL – FPS: Firmato

UIL – F.P.L.: Firmato

CISAL: Firmato

DICCAP: Firmato

ACCORDI DI RIFERIMENTO

Tipologia e data	oggetto
<i>CCDI 14/3/2000</i>	<i>Relazioni sindacali e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>
<i>Accordo 20/6/2000</i>	<i>Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: criteri relativi alla gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi</i>
<i>Accordo 29/5/2000</i>	<i>Integrazione dell'Accordo relativo alla gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi</i>
<i>Accordo 5/2/2001</i>	<i>Integrazione al contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo ai criteri sulla gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: meccanismo di compensazione tra incentivazioni speciali e produttività</i>
<i>Accordo 5/7/2001</i>	<i>Integrazione al Verbale di Accordo relativo al meccanismo di compensazione tra incentivazioni speciali e produttività</i>
<i>CCDI 18/3/2002</i>	<i>Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/1999: quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Modifiche e integrazioni al contratto collettivo decentrato integrativo.</i>
<i>CCDI 19/3/2003</i>	<i>Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/1999: quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Modifiche e integrazioni al contratto collettivo decentrato integrativo</i>
<i>Accordo 25/6/2003</i>	<i>Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: criteri relativi alla gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: Regolamentazione dell'Arbitrato sulle controversie in materia di lavoro</i>
<i>CCDI 20/4/2004</i>	<i>Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/1999: quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Modifiche e integrazioni al contratto collettivo decentrato integrativo.</i>
<i>Accordo 6/10/2004</i>	<i>Fondo ex art. 32 CCNL 22/1/2004; criteri relativi alla gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e definizione criteri per applicazione delle progressioni orizzontali anno 2004.</i>
<i>CCDI 19/4/2005</i>	<i>Fondo ex art. 32 CCNL 22/1/2004: quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anni 20074/2005. Modifiche e integrazioni al contratto collettivo decentrato integrativo in tema di criteri di erogazione della produttività.</i>
<i>Accordo 20/12/2006</i>	<i>Fondo ex art. 32 CCNL 22/1/2004: quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2006</i>