



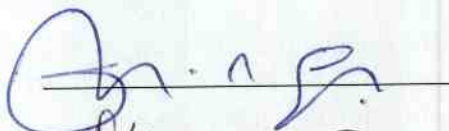
GABINETTO SCIENTIFICO LETTERARIO  
G.P. VIEUSSEUX

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

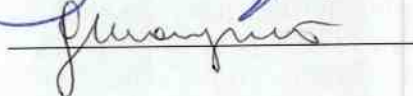
In data 14 MAR 2010 nella sede del Gabinetto Vieuusseux in Palazzo Strozzi, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di:

- per l'Amministrazione:

Presidente



Direttore



- per la RSU:


- per le OO.SS. Territoriali:

sottoscrivono

il contratto decentrato integrativo del personale non dirigenziale del Gabinetto G.P. Vieuusseux.

### 1. Premessa

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del Gabinetto Vieuusseux rappresenta l'applicazione del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa. In particolare con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Gabinetto Vieuusseux, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Le disposizioni introdotte sono dirette a rafforzare le scelte organizzative dell'Istituto, a realizzare una pianificazione delle attività istituzionali e a promuovere adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento degli obiettivi propri del Gabinetto Vieuusseux, in particolare nei servizi resi all'utenza; tendono inoltre a valorizzare l'apporto offerto dai dipendenti, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Nel presente contratto si sottolineano e si confermano i seguenti principi ispiratori:

- miglioramento continuo dell'organizzazione dell'Ente per perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione istituzionale e il grado di soddisfazione dell'utenza;
- consapevolezza dell'importanza delle risorse umane che devono essere adeguatamente motivate e valorizzate;
- necessità di legare i percorsi di carriera e il trattamento economico accessorio alla qualità delle prestazioni, all'autonomia, alla responsabilità, al merito, ai risultati frutto dell'impegno individuale e collettivo
- in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

### 1. Premio incentivante la produttività

Annualmente la contrattazione integrativa destina una parte delle risorse del fondo di cui all'art. 17, co. 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente a favore di tutto il personale coinvolto in tali processi.

Il presente sistema è rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente con contratto a tempo indeterminato o determinato o comandati da altro Ente che abbiano svolto almeno novanta giorni di attività nell'anno considerato. Il periodo minimo di attività stabilito nel precedente comma non opera nei confronti dei dipendenti che cessano nell'anno di riferimento o che, nel medesimo anno, hanno avuto una modifica del rapporto contrattuale. Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato.

Le parti concordano che la ripartizione del Fondo e il calcolo del compenso incentivante la produttività vengano effettuati secondo la procedura di seguito riportata:

- A) Una quota pari al 50% delle risorse è destinata ad incentivare la performance collettiva, con riferimento agli obiettivi individuati in sede di programmazione e che possono coinvolgere più figure professionali indipendentemente dal settore di appartenenza.

Budget di categoria: la somma annualmente destinata alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro viene ripartita fra i dipendenti sulla base dei seguenti parametri di categoria:

cat. A	100
cat. B	110
cat. C	120
cat. D	130

La quota teorica individuale media di ciascuna categoria viene definita applicando la seguente formula, specificando che i dipendenti part-time sono conteggiati in base alla percentuale prevista dal proprio contratto:

$$Y = \frac{\text{importo totale del fondo}}{\text{Magg. lavoratori} \times (\text{n. dip. cat. A} \times 100 + \text{n. dip. cat. B} \times 110 + \text{n. dip. cat. C} \times 120 + \text{n. dip. cat. D} \times 130)} \times 100$$

Viene dunque determinato il budget di categoria come segue:

*100*  
 $Y \times \frac{100}{\text{Max. gg. lavoratori}} \times \text{n. dip. cat. A} \times 100 = \text{budget cat. A}$

*100*  
 $Y \times \frac{100}{\text{Max. gg. lavoratori}} \times \text{n. dip. cat. B} \times 110 = \text{budget cat. B}$

*100*  
 $Y \times \frac{100}{\text{Max. gg. lavoratori}} \times \text{n. dip. cat. C} \times 120 = \text{budget cat. C}$

*100*  
 $Y \times \frac{100}{\text{Max. gg. lavoratori}} \times \text{n. dip. cat. D} \times 130 = \text{budget cat. D}$

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi di cui all'Allegato A viene tradotta nella scheda in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettante percentuali di premio (0-70-80-90-100): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi.

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	VALUTAZIONE A	100% del premio
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	VALUTAZIONE B	90% del premio
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	VALUTAZIONE C	80% del premio
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	VALUTAZIONE D	70% del premio
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	VALUTAZIONE E	0% del premio

**B)** La restante quota del 50% sarà attribuita sulla base della verifica dell'apporto e dell'impegno del singolo dipendente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, secondo la tabella allegata. (Allegato B). La valutazione determinerà l'attribuzione piena o decurtata, proporzionalmente al punteggio ottenuto, della quota collegata. Nel caso in cui la valutazione sia di insufficienza ( $\leq 6$  per le catt. A/B1;  $\leq 8$  per le catt. B3/C;  $\leq 10$  per le catt. D1/D3) non avrà luogo la liquidazione del premio collegato.

Le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse per la produttività dell'anno successivo (art. 17 co. 5 CCNL 01/04/1999 e Circ. MEF n. 16 del 2 maggio 2012).

La valutazione dell'attività svolta dai Dipendenti sarà effettuata dai Responsabili di Settore; i Responsabili di Settore saranno valutati dal Direttore dell'Istituto, con le stessa modalità previste per gli altri dipendenti. Per quanto riguarda la valutazione delle Posizioni Organizzative questa è demandata al Direttore per il Segretario Generale e al Presidente per il Direttore.

#### Commissione di garanzia

Viene istituita una Commissione di garanzia, con la funzione di verificare la correttezza e la corrispondenza degli obiettivi prefissati rispetto alle finalità del presente atto e di verificare la correttezza delle valutazioni effettuate secondo i criteri qui espressi. La Commissione sarà composta dal Direttore o dal Segretario Generale, da un rappresentante dei Responsabili di settore e da un rappresentante del restante personale nominato previa consultazione al proprio interno. La

Commissione di garanzia dovrà redigere, entro 15 giorni dalla presentazione delle schede di valutazione, un verbale di giudizio sulla valutazione effettuata.

### **Modalità dei Ricorsi:**

Il dipendente che dissente con la valutazione del Responsabile può ricorrere al Direttore, in forma scritta, entro 15 gg. dalla consegna della scheda di valutazione.

Il Direttore convoca congiuntamente il lavoratore, il Responsabile di Settore e, se richiesto dal lavoratore, la R.S.U. per prendere in esame la validità e le motivazioni del ricorso e assume un nuovo provvedimento.

## **2. Sistema delle indennità**

Le parti condividono la necessità di confermare l'istituto di erogazione delle indennità connesse all'esercizio di particolari attività, espletate a seguito di specifici incarichi assegnati.

Considerata la natura di corrispettivo e non di incentivo di tali indennità, il sistema di attribuzione è basato su un importo annuale calcolato su 12 mensilità.

L'indennità è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, aspettative non retribuite, riduzioni stipendiali a qualsiasi titolo e detrazioni per malattia come da normativa vigente.

L'indennità è liquidata ai dipendenti che svolgono effettivamente gli incarichi titolati per l'acquisizione dell'indennità cui sono preposti.

Qualora l'attività svolta e le responsabilità attribuite rientrino in più casistiche viene riconosciuta l'indennità di importo superiore.

L'indennità viene attribuita con atto del Direttore, in coerenza con i compiti e le responsabilità assegnate.

### **2.1 Indennità di particolari responsabilità**

Le Parti concordano i seguenti criteri, fra loro non cumulabili, per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno del Gabinetto Vieusseux.

Il riconoscimento dell'indennità dovrà riferirsi ad attività eccedente quella propria della categoria e profilo posseduto dal dipendente come descritto nella declaratoria delle categorie riportata nell'allegato sub A al CCNL del 31/3/1999.

Si premette che, laddove non sono riportate particolari specificazioni e purché la responsabilità che si va a remunerare con la presente indennità non sia già compresa nella categoria o profilo di appartenenza o diversamente remunerata con altro emolumento, la casistica di seguito riportata è da intendersi riferita a tutte le tipologie di profilo presenti all'interno dell'Istituto (amministrativo e tecnico).

- A) Personale di categoria D** responsabile di una struttura organizzativa che, con ampia autonomia gestionale, svolge funzioni di particolare complessità che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di relazioni e progetti anche con l'ausilio e il coordinamento di più professionalità di varie categorie o col supporto di altre strutture. Tale responsabilità è compensata con una indennità annua pari a € 2.000,00
- B) Personale di categoria D** direttamente responsabile di procedimenti amministrativi che comportano attività, analisi, redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, dai quali può scaturire un procedimento sanzionatorio; personale incaricato di specifiche responsabilità in ambito bibliotecario e archivistico, o che svolge anche attività di aggiornamento e formazione del personale interno ed esterno. Tale responsabilità è compensata con una indennità annua pari a € 1.860,00.
- C) Personale di categoria C** che svolge attività di particolare impegno a supporto della Direzione e dei Settori con carattere di continuità, interdisciplinarietà e variabilità; personale

incaricato della tenuta di contatti e relazioni con Amministrazioni e Imprese per lo svolgimento di attività che comportano assunzione di responsabilità istruttoria. Tale responsabilità è compensata con una indennità pari ad € 1.860,00;

- D) **Personale di categoria C** incaricato della supervisione di attività che comportano il coordinamento di personale, anche esterno, che collabora a vario titolo con l'Istituto; personale incaricato della gestione dei fondi storici e dei magazzini nelle sedi periferiche. Tale responsabilità è compensata con una indennità annua pari a € 1.680,00.

## 2.2. Indennità di rischio

L'indennità di rischio, prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL 1/04/1999, è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ed è destinata ad alcune tipologie di lavoratori inquadrati nella categoria B.

Viene riconosciuta l'indennità di rischio al personale in servizio esterno addetto alla manutenzione di beni immobili e a servizi che comportano la movimentazione di carichi di vario genere con l'impiego di attrezzature e strumenti o mediante azioni di sollevamento e trazione manuale. Tale indennità è determinata nella misura di € 30,00 mensili lordi.

## 3. Posizioni organizzative

Le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità, di cui agli artt. 8 e segg. del CCNL del 31/03/1999, sono collegate rispettivamente alle funzioni di Segreteria Generale e di Direzione, con una indennità di posizione graduata in relazione alle specifiche funzioni e responsabilità, nella misura di seguito specificata:

- |                           |                           |             |
|---------------------------|---------------------------|-------------|
| • Alta Professionalità    | Retribuzione di posizione | € 16.000,00 |
| • Posizione organizzativa | Retribuzione di posizione | € 7.700,00  |

Alla remunerazione delle retribuzioni di risultato vengono annualmente destinate le seguenti risorse: il 30% della retribuzione di risultato per l'Alta Professionalità e il 25% della retribuzione di risultato per la Posizione Organizzativa. L'attribuzione dell'indennità di risultato è commisurata all'effettivo conseguimento degli obiettivi/progetti assegnati e pertanto viene corrisposta al personale avente diritto a seguito della valutazione individuale.

Le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative sono a carico del Bilancio dell'Ente (Ente senza dirigenza ex art. 11 del CCNL del 31/03/1999) ed ivi iscritte nell'importo di € 30.425,00 in ragione annua.

### Norma transitoria

Le norme relative al premio incentivante si applicano dall'anno 2012.

### Durata e verifiche

Salvo quanto stabilito dalla norma transitoria che precede, il presente contratto integrativo si applica dal 1 gennaio 2013 e resta in vigore fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.

Le parti concordano di verificare annualmente gli effetti dell'applicazione del presente contratto e di proporre eventuali modifiche correttive. In ogni caso le parti concordano che le interpretazioni che si rendessero necessarie nel corso della vigenza del contratto costituiranno oggetto di "interpretazione autentica" delle parti.

### Dichiarazione congiunta n. 1

Il compenso per la produttività sarà di norma erogato in due rate, nei mesi di maggio e settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Qualora la situazione finanziaria dell'Ente non consentisse il rispetto di tali scadenze, la Direzione dovrà darne tempestiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale.

### Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano di addivenire entro il 2013 alla stipula del contratto integrativo che disciplini, nel rispetto della normativa vigente, le progressioni orizzontali.

Per l'Amministrazione

  
Li, .....

Per la R.S.U.



Per le OO.SS. Territoriali

