

PIANO DI LAVORO 2017

PREMESSO che per la piena funzionalità dell'azione amministrativa è necessario predisporre il Piano di Lavoro per l'anno 2017 in base alla vigente disciplina contrattuale;

CHE essenziali esigenze di continuità suggeriscono di adottare uno schema analogo per disciplina e contenuti economici a quello degli anni precedenti, armonizzandolo con gli indirizzi della relazione previsionale e programmatica del Bilancio 2017 e con la disciplina del Contratto di Lavoro del personale;

si adotta il seguente

Piano di lavoro

Il Piano di lavoro 2017 utilizza il fondo F.A.M. P. 2017 secondo l'esperienza maturata con il precedente Contratto collettivo di lavoro del personale regionale e seguendo il metodo della concertazione. Esso tiene conto anche delle norme sull'organizzazione amministrativa e sulla dirigenza contenute nella Legge Regionale n. 10/2000, nel conseguente CCRL 2006-2009 (giuridico), 2006 - 07 (economico) in GURS n.29 del 27/06/2008 negli atti camerali relativi.

Il Piano di lavoro 2017 si ispira ai principi di valorizzazione delle risorse umane e finanziarie dell'Ente camerale, al consolidamento dei risultati ottenuti nel nuovo quadro organizzativo che man mano si viene a formare con l'attuazione della L.R.S. n. 10/20 nella sua interezza.

DENOMINAZIONE

Il Piano di lavoro 2017 rinnova la denominazione precedente in "Piano di lavoro 2017 di produttività e soddisfazione dell'utenza".

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Piano si applica obbligatoriamente a tutti i dipendenti della Camera di Commercio I.A.A. di Messina per lo svolgimento dei servizi dell'Ente, costituendo strumento operativo e di individuazione degli obiettivi ai fini della loro valutazione.

FINALITA'

Scopo del Piano è quello di programmare gli obiettivi essenzialmente per consolidare i risultati e possibilmente per migliorarli.

Sarà favorito il rispetto della professionalità e della dignità dei lavoratori, la collaborazione fattiva tra le varie figure professionali, la partecipazione ai processi produttivi strutturali ed individuali.

La durata coincide con l'anno solare 2017.

OBIETTIVO

L'obiettivo è quello di garantire e migliorare lo standard operativo raggiunto con una progressione ed efficacia da svolgere attraverso le seguenti azioni prioritarie:

- razionalizzazione delle risorse umane e finanziarie;
- miglioramento del rapporto tra il personale camerale;
- accrescimento professionale del personale;
- valutazione dell'efficienza;
- premiazione dei risultati.

Particolare attenzione sarà rivolta al miglioramento del rapporto con le categorie economiche.

In concreto mira al raggiungimento di quattro obiettivi fondamentali indicati nella relazione revisionale e programmatica di bilancio 2017:

- **Imprese, Consumatori e Territorio:** questa linea strategica è orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;
- **Processi Interni:** questa prospettiva è orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;
- **Innovazione, Apprendimento e Crescita:** questa prospettiva è orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;
- **Economico-Finanziario:** questa prospettiva è orientata a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

La valutazione complessiva finale sarà svolta, attraverso l'uso di parametri condivisi, nel rispetto della dignità professionale e nel riconoscimento della capacità nelle mansioni svolte a diversi livelli di responsabilità.

STRUMENTI OPERATIVI

La struttura funzionale che presiede allo svolgimento delle attività dell'Ente deve essere considerata in modo elastico ed adattabile ai diversi contesti di attività omogenee. Detti contesti vengono considerati "nuclei omogenei" di attività. Si tratta di un aggregato di compiti, normalmente svolti o comunque da svolgere con aspetti comuni quali:

- il quadro normativo di riferimento;
- il tipo di professionalità e conoscenze impiegate;
- il tipo di interlocutori con cui è necessario interagire.

Essi possono continuare a rinvenirsi nelle seguenti tipologie:

- A) attività essenziali ai lavori degli Organi Collegiali, relazioni esterne e amministrativi;
- B) servizi anagrafici;
- C) servizi promozionali, di sviluppo della cultura imprenditoriale.
- D) servizi statistici economici, ambientali.

L'individuazione è adattabile in modo da superare condizionamenti di tipo formale.

L'orario di lavoro e di ricevimento del pubblico, che costituiscono una componente importante è contenuto in apposito documento a corredo del CCDI, in questa sede si ritiene opportuno ricordare che i recuperi per completamento dell'orario ordinario, permessi brevi e ritardi giustificati si potranno effettuare oltre che il mercoledì pomeriggio, il lunedì ed il giovedì pomeriggio, secondo le attuali modalità.

Il lavoro straordinario potrà effettuarsi esclusivamente, su autorizzazione del Segretario Generale, per straordinarie e temporanee esigenze di servizio, di norma nei giorni di lunedì e giovedì pomeriggio, tenendo comunque conto delle eventuali esigenze connesse alle funzionalità dei servizi.

I SOGGETTI

Il Piano è concordato tra la delegazione dell'Amministrazione e la delegazione sindacale firmataria del CCRL.

Il Segretario Generale, sentiti i Dirigenti (al momento non presenti nell'organico camerale), presenta il Piano; successivamente, procederà alla valutazione finale dei dipendenti, secondo i criteri di cui agli artt. 91 e 92 del C.C.R.L..

Secondo gli indirizzi della Giunta camerale e d'intesa con la dirigenza (al momento non presenti nell'organico camerale), i Funzionari, gli Istruttori ed equiparati e tutto il personale svilupperanno la loro azione contribuendo a garantire e far progredire la professionalità acquisita, con la consapevolezza della complessità del contesto in cui si opera, delle competenze specialistiche richieste dal ruolo, della necessaria autonomia, delle esigenze di aggiornamento e dell'influenza sui risultati del programma, anche in relazione alla capacità di gestione delle novità tecniche e professionali.

Tutto il personale seguirà i corsi di aggiornamento in base alle disponibilità finanziarie dell'Ente e delle esigenze di servizio.

FATTORI CONDIZIONANTI ESTERNI

Sono costituiti essenzialmente dal grado di compatibilità del contesto normativo con il processo di ammodernamento della funzione amministrativa secondo la nuova organizzazione amministrativa, nonché della minore capacità del supporto informatico di essere adattabile alle nuove esigenze rispetto alle risorse umane.

Inoltre, estrema importanza rivestirà l'impatto del progetto di riforma del Sistema camerale attualmente allo studio del Governo e che potrebbe modificare sostanzialmente il panorama delle

funzioni espletate dall'Ente camerale così come le sue risorse finanziarie tra l'altro già pesantemente ridotte dalla L.114/14 di conversione del D.L. n.90/14.

Altrettanto importante sarà il tipo di risposta che perverrà dall'utenza in relazione alle economie che potrà realizzare dal nuovo modello di erogazione dei servizi soprattutto per quanto riguarda l'aspetto qualitativo.

Questi fattori che sfuggono al controllo del responsabile del Piano, oltre agli eventi eccezionali ed imprevedibili, dovranno essere presi in considerazione per valutarne al meglio i risultati.

RIPARTIZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO PER LA RETRIBUZIONE PARAMETRATA - ANNO 2017 –

La delibera n. 3 del 19 dicembre 2016 del Commissario ad acta prevede lo stanziamento per il FAMP 2017 di **€. 225.975,00** al netto delle decurtazioni operate nel corso dell'anno 2017 così come previsto dall'art. 456 delle legge 143 del 2013.

Con il presente accordo decentrato l'Amministrazione della Camera di Commercio e le Organizzazione Sindacali concordano di ripartire il fondo secondo lo schema che segue.

Destinazione	%	Somme
Piani di lavoro (misura minima 70% = €. 158.182,50 91,55% = €. 206.878,05 - Indennità €. 2.430,96= €. 204.447,09 di cui 90% = €. 184.002,36 per la partecipazione piano di lavoro e 10% = €. 20.444,73 per qualità prestazione professionale individuale	91,55%	€. 206.878,05
Posizione organizzative (massimo 5% = €. 12.246,83)	0%	
Progetti obiettivi (massimo 10%= €. 24.493,67)	3,45 %	€. 7.798,20
Lavoro straordinario (massimo 20%= €. 48.987,33)	5%	€. 11.298,75
TOTALE	100	€. 225.975,00

Tabella 1 Indennità di cui all'allegato M del CCRL

Indennità cassiere €. 90,00 X 12 mesi	€. 1.080,00
Indennità vice cassiere €. 45,00 X 12 mesi	€. 540,00
Indennità tutela e vigilanza €. 67,58 X 12 mesi	€. 810,96
TOTALE	€. 2.430,96

Erogazione compensi

Al personale verrà riconosciuto un compenso, **finalizzato ad un miglioramento qualitativo del proprio apporto dato all'Amministrazione**, calcolato sulla quota del fondo destinato al piano di lavoro, sulla base dei parametri, distinti per categoria, di cui all'allegato "L" del CCRL:

Categoria	Parametri	Personale	Totale Parametri x categoria
D6	13,40	20	268,00
C8	9,54	3	28,62
C6	9,54	1	9,54
C4	9,04	1	9,04
TOTALE		25	315,20

La quota, pertanto, destinata al piano di lavoro è così calcolata:

$$€ 184.002,36 : 315,20 = 583,764$$

$$\mathbf{C4 (1)} \quad 583,764 \times 9,04 = 5.277,22 : 1 = € 5.277,22 : 12 = € 439,77$$

$$\mathbf{C6 (1) - C8 (3)} \quad 583,764 \times 38,16 = 22.276,43 : 4 = € 5.569,11 : 12 = € 464,09$$

$$\mathbf{D6 (20)} \quad 583,764 \times 268,00 = 156.448,71 : 20 = € 7.822,44 : 12 = € 651,87$$

Si redigerà, inoltre, una scheda annuale di valutazione individuale, che terrà conto dei risultati raggiunti nelle azioni assegnate ed inserite nel piano delle performance anno 2017. Se il dipendente nella valutazione annuale ottiene una percentuale pari al 100% avrà diritto al 100% del compenso come sopra calcolato. Se il dipendente nella valutazione annuale ottiene una percentuale inferiore al 100% ma superiore all'80% avrà diritto al 80% del compenso come sopra calcolato. Infine il dipendente che ottiene una percentuale inferiore all'80% e comunque superiore al 70% avrà diritto al 70% del compenso. Sarà cura dell'Ufficio Personale calcolare, sulla base delle schede predisposte dall'Ufficio Pianificazione e Controllo, il compenso individuale da erogare secondo il suddetto criterio.

Le somme non erogate a vario titolo verranno ridistribuite ai sensi dall'art. 92 del CCRL comparto non dirigenziale.

Si segnala che questa Camera ha sempre erogato i compensi piani di lavoro art. 92 del Contratto Collettivo di lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 – Quadriennio giuridico 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 con le seguenti modalità: 80% della quota mensile spettante e quanto al restante 20% in due soluzioni secondo quanto previsto dall'art. 91 del suddetto Contratto, e si ritiene, quindi, di poter confermare, anche per il corrente anno 2017, lo stesso criterio di erogazione.

PROGETTI OBIETTIVO

Il progetto obiettivo è uno strumento di gestione attraverso il quale la struttura persegue, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, particolari risultati altrimenti non raggiungibili a causa della piena utilizzazione delle risorse a disposizione.

COMPENSO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE (art. 94 del CCRL e art 13 del CCDI).

La quota del 10% dei fondi destinati al Piano di Lavoro pari ad € 20.444,73 è finalizzata al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale e sarà erogato al personale secondo i risultati individuali.

Per l'anno 2017 la prestazione professionale individuale, sarà valutata, ai fini della relativa premialità in base ai risultati personali raggiunti.

Per la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati verrà utilizzata la scheda annuale di valutazione individuale predisposta ai fini della ripartizione del salario accessorio che, come precisato, terrà conto dei risultati raggiunti nelle azioni assegnate ed inserite nel piano delle performance anno 2017.

Se il dipendente nella valutazione annuale ottiene una percentuale pari al 100% avrà diritto al 100% del compenso. Se il dipendente nella valutazione annuale ottiene una percentuale inferiore al 100% ma superiore all'80% avrà diritto al 80% del compenso ed, infine, il dipendente che ottiene una percentuale inferiore all'80% e comunque superiore al 70% avrà diritto al 70% del compenso. Sarà cura dell'Ufficio Personale calcolare, sulla base delle schede predisposte dall'Ufficio Pianificazione e Controllo, il compenso individuale da erogare secondo il suddetto criterio.

Le somme non erogate a vario titolo verranno ridistribuite ai sensi dall'art. 94 del CCRL comparto non dirigenziale.

Messina lì

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Alfio Pagliaro)