COMUNE DI SANDRIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2013

Premesso che:
a) in data 22 maggio 2014 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sandrigo per l'anno 2013;
b) in data 23 maggio 2014 il revisore unico ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 5 punto 3 del CCNL del 01/04/1999 in termini di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 48 in data 28 maggio 2014, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 04/06/2014 alle ore 8.30 nella sede del Comune di Sandrigo ha avuto luogo l'incontro tra:

►**Delegazione di parte pubblica (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 16/09/2013),** nella persona dei signori:
De Antoni dr.Giampietro-Presidente

►**Organizzazioni sindacali territoriali,** nelle persone di:
Cogo Emilio - CISL FP
Marostegan Rosanna UIL FPL
Bagnara Stefano FP CGIL

►**RSU**
nelle persone di:
Bagnara Stefano
Caretta Tarcisio
Valente Gian Luca
Perozzo Maria Teresa

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anno 2013.

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "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 particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 14/07/1998 e successive modifiche;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Sandrigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato – di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.

Il presente contratto riguarda l'anno 2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 4 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate per l'anno 2013 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività determinate con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, sono state previste con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 23/12/2013 ,determinazione n. 809 del 24/12/2013 e determinazione n. 197 del 29/04/2014 di rettifica.
Si prende pertanto atto che il fondo produttività anno 2013 è il seguente:

RISORSE STABILI	€ 115.002,62
RISORSE VARIABILI ex art. 15 comma 1 lettera m) ccnl 01/04/1999 risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (somme non utilizzate anni precedenti)	€ 516,09
TOTALE FONDO	€ 115.518,71

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

La ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui al presente articolo sono le seguenti:

Anno 2013	IMPORTO IN €
1) Progressioni orizzontali (già attribuite)	58.193,87
2) Indennità di comparto	15.129,71
3) Indennità di rischio con riferimento all'art. 5 del presente accordo	1.257,12
4) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	15.377,56
5) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.i) ccnl 01/04/99 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	900,00
6) Indennità maneggio valori art. 36 ccnl 14/09/00 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	111,80
7) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) con riferimento all'art. 6 del presente accordo *anno 2013*	5.564,00

chiamata con uscita € 1.710,00 *disinfestazione zanzara tigre – derattizzazione € 500,00* *disponibilità neve ed emergenza meteo a valere per il periodo 01/01/13-28/02/13 e 01/12/13-31/12/13 € 3.354,00*	
8)Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali con riferimento all'art. 6 del presente accordo	**18.984,65**
TOTALE	**115.518,71**

Le eventuali economie non vincolate (punti da 1) a 7)) sono portate in incremento del fondo di cui al punto 8) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.
Per rispondere meglio alle esigenze contingenti che si potrebbero verificare nel corso della gestione è ammessa l'utilizzazione dei vari fondi contrattati consentendo una flessibilità di utilizzo delle poste nel limite massimo del 15%, previa informazione alle OO.SS, ad eccezione del punto 7) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente.

ART. 5 - INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

A) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004). Compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio.
Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata dai Responsabili di Area i quali provvederanno con provvedimento motivato, nel rispetto dei suddetti criteri e tenuto conto, per quanto pertinente ed applicabile, del documento del Rischio predisposto dall'Ente.
L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione.

B) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	100
Responsabilità nel conseguimento di risultati specifici	100
Responsabilità osservanza adempimenti a scadenza	300
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	300
Responsabilità di gestione di risorse economiche	100
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione	200
Responsabilità in elaborazioni di tecniche di particolare rilevanza decisionale	300
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	200
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	300
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	200

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di Area, sentito il Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.
Il dipendente per poter vedere riconosciuta l'indennità deve configurarsi in una situazione di un minimo di n. 3 fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valor minimo complessivo di € 500,00.
L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).
L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

C) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di € 300,00.
L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).
L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

D) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14/9/2000.

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa –secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di Area – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo.

ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);
b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

A) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva)

Sono individuati i seguenti progetti:

1) **CHIAMATA CON USCITA**: progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile compensata nel valore di € 45,00 a chiamata, effettuata dal responsabile o dall'Amministratore Comunale, certificata dalla rilevazione presenze, è applicabile per le uscite dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo. Il dipendente sarà remunerato anche con la liquidazione del lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate. Quanto sopra è erogato anche nel caso in cui il dipendente chiamato sia in ferie ed in questo caso indipendentemente dall'orario in cui è chiamato. Qualora il numero delle chiamate per l'importo previsto di € 45,00 cad. superi la somma messa a disposizione per il progetto, la stessa sarà distribuita proporzionalmente al numero di chiamate effettuate.

2) **DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE – DERATTIZZAZIONE** progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.

3) **PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE** progetto volto ad organizzare il lavoro dei 4 operai che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 dicembre al 28 febbraio successivo, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.
Per semplicità organizzativa, saranno individuati settimanalmente dal Capo area Manutenzioni e LL.PP. n. 2 operai che si avvicenderanno a settimane alterne, tuttavia la pronta disponibilità è ugualmente attivabile anche nei confronti degli altri operai. I 2 operai individuati devono mantenere

sempre a disposizione il cellulare di servizio in dotazione ed assicurarsi della ricevibilità dello stesso per garantire la pronta rintracciabilità.
In caso di chiamata il personale ha l'obbligo di intervenire, come da disposizioni del Capo-Area o dell'Amministratore chiamante, raggiungendo la sede di intervento entro 30 minuti.
Qualora si verifichino particolari situazioni di necessità che richiedano l'intervento dell'intera squadra operai (gli attuali 4), il Capo Area o l'amministrazione hanno la facoltà di far intervenire l'intera squadra per far fronte all'emergenza considerata.
E' facoltà del Capo Area porre in pre-allerta la squadra operai qualora le previsioni metereologiche lo consiglino.
Gli operai, si impegnano ad assicurare la completa partecipazione di tutti i componenti della squadra all'organizzazione del presente progetto, consentendone la gestione anche turnata degli interventi in gruppo composto di 2 persone.
La pronta disponibilità-neve è remunerata mediante la corresponsione, per ciascun dipendente(intesi tutti e 4), di € 129,00 per ogni settimana di inserimento nella disponibilità.
In caso di chiamata con uscita al dipendente spetterà unicamente il compenso per il lavoro straordinario svolto, risultante dal cartellino segnapresenze.
Al di fuori del periodo di pronta disponibilità-neve le uscite verranno remunerate inserendole nel progetto "Chiamata con uscita" con le relative modalità.

I Responsabili di Area interessati, d'intesa con il Segretario Comunale definiscono, qualora necessario, il contenuto specifico dei progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici deve altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.
Al termine dell'anno ogni responsabile predispone una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Comunale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.
Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso.
Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di:
♦ Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
♦ Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo
Per ogni parametro di valutazione, si indica di seguito il punteggio attribuibile:

Ruolo	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	media	3
	minima	1
Impegno	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	medio	3
	minimo	1

B) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.
Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per la produttività individuale sono determinate, per ciascun anno, dalla disponibilità residua risultante a seguito dell'applicazione degli istituti contrattuali di cui ai punti precedenti.
Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteri generali
I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

Parteciperanno alla distribuzione del compenso i dipendenti con contratto:

- a tempo determinato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 6 mesi ed un giorno di servizio;
- a tempo indeterminato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 1 mese di servizio.

Il compenso agli aventi diritto sarà poi erogato in modo proporzionale al periodo di servizio prestato.
Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di paternità e parentale.
La percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili, costituisce la base per determinare oltre che l'importo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun Responsabile, anche la quota di produttività individuale da assegnare a ciascun dipendente in base alle risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.
I criteri sono quelli risultanti dalle schede allegate al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con dgc n. 91/2012, che ad ogni buon conto si allegano sub a) e sub b).
La scheda di valutazione consta di due parti: una 1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (max 50 punti) e una 2^ parte collegata alla valutazione individuale di ciascun dipendente (max 50 punti).
Qualora la gestione di un' Area sia assegnata al Segretario Comunale, per la compilazione della 1^ parte della scheda, collegata alla valutazione del Capo Area, si avrà come riferimento il PRO, in modo da riscontrare il livello di conseguimento degli obiettivi gestionali, dal punto di vista finanziario, attraverso il sistema contabile del Bilancio dell'Ente.
La valutazione individuale dei singoli lavoratori avviene ad opera dei rispettivi Capi Area, mediante la compilazione delle schede allegate.
L'esito della valutazione viene comunicato al dipendente interessato, mediante colloquio individuale, con consegna della scheda. Il colloquio rappresenta anche l'occasione per un sereno e proficuo confronto tra valutato e valutatore.
I Capi Area provvedono inoltre a convocare periodicamente i dipendenti della rispettiva Area per un bilancio complessivo sull'andamento dei servizi di competenza e sui risultati conseguiti, al fine di stimolare il lavoro di squadra e la crescita collaborativa all'interno dell'Area.
Per quanto attiene alla procedure di conciliazione si rinvia a quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con dgc n. 91/2012.

Per quanto riguarda la compilazione delle schede allegate, si precisa quanto segue:

- per ciascuno dei fattori di valutazione va barrata la casella corrispondente al livello di valutazione assegnato;
- come indicato nelle schede stesse, il punteggio da utilizzare ai fini della determinazione della produttività individuale viene calcolato attribuendo ai fattori di valutazione un "peso" massimo di 50 punti;
- il punteggio di ciascuna delle due parti in cui è suddivida la scheda è dato dalla media dei punteggi dei singoli fattori di valutazione;
- il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti con riferimento a ciascuna delle parti in cui è suddivisa la scheda di valutazione ed è espresso in centesimi.

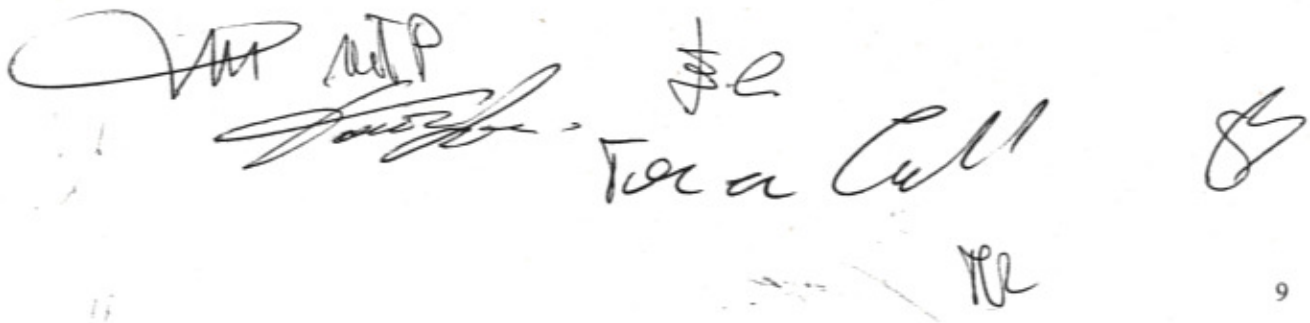
Ciascuna Area disporrà di un proprio budget (budget a disposizione dell'Ente diviso numero complessivo dipendenti moltiplicato per numero dipendenti appartenenti all'Area), calcolato sulla base dei dipendenti ad essa assegnati.

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

Punti da 94,01 a 100: viene erogato il 100% dell'incentivo individuale potenzialmente attribuibile sulla base del budget di Area
Punti da 89,01 a 94: viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 79,01 a 89: viene erogato il 80% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 69,01 a 79: viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 40,01 a 69: viene erogato il 45% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 1 a 40: non viene erogato alcun incentivo

Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto un punteggio medio pari o inferiore a 15 punti.
Le eventuali risorse residue derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici sopra indicati, sono ridistribuite nell'ambito della stessa Area, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 46 punti nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale), come premio-qualità il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.
Eventuali ulteriori economie, rispetto alla distribuzione di cui sopra, saranno ulteriormente ridistribuite nello stesso anno di pertinenza, tra il personale interessato, indipendentemente dall'Area di appartenenza, con il criterio della proporzionalità rispetto alla valutazione ottenuta nella scheda individuale del dipendente (2^ parte della scheda valutativa), senza applicazione di ulteriori fasce di ripartizione.
Non saranno distribuite queste ultime ulteriori somme nel caso in cui il dipendente abbia ottenuto una valutazione individuale pari o inferiore a 15 punti, con riferimento alla seconda parte della scheda individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA: Le parti concordano che la ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui all'art. 4 non è vincolante per la contrattazione decentrata degli anni successivi.



Allegato sub a)

Anno _____- DIPENDENTE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Cat. A-B

1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 50 Da 95% a 100%	Punti 45 da 89% a 94%	Punti 40 da 82% a 88%	Punti 35 da 72% a 81%	Punti 20 da 62% a 71%	Punti 10 Sotto il 62%
1. Risultati conseguiti						

2^ parte riferita a valutazione individuale (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Ottimo Punti :da 46 a 50	Distinto Punti :da 36 a 45	Buono Punti :da 26 a 35	Adeguato Punti :da 16 a 25	Sufficiente Punti :da 11 a 15	Scarso Punti :da 0 a 10
1. Preparazione professionale						
2. abilità tecnico operativa nello svolgimento delle mansioni						
3. puntualità, rapidità e capacità di relazionarsi con l'utenza interna ed esterna						
4. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico						
5. Capacità di lavorare in gruppo e collaborare con i superiori						
6. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi						

PUNTEGGIO 1^ PARTE _____

PUNTEGGIO 2^ PARTE _____

TOTALE _____

Il Responsabile

Sandrigo,_____

Allegato sub b)

Anno _____- DIPENDENTE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Cat. C-D

1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 50 Da 95% a 100%	Punti 45 da 89% a 94%	Punti 40 da 82% a 88%	Punti 35 da 72% a 81%	Punti 20 da 62% a 71%	Punti 10 Sotto il 62%
1. Risultati conseguiti						

2^ parte riferita a valutazione individuale (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Ottimo Punti :da 46 a 50	Distinto Punti :da 36 a 45	Buono Punti :da 26 a 35	Adeguato Punti :da 16 a 25	Sufficiente Punti :da 11 a 15	Scarso Punti :da 0 a 10
1. Preparazione professionale						
2. Sensibilità nei confronti dell'utenza						
3. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi/difficoltà operative						
4. Assiduità in termini di attiva partecipazione						
5. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico						
6. Capacità di collaborazione con colleghi e superiori e di adattamento ai mutamenti organizzativi						

PUNTEGGIO 1^ PARTE _____

PUNTEGGIO 2^ PARTE _____

TOTALE _____

Sandrigo,____

Il Responsabile