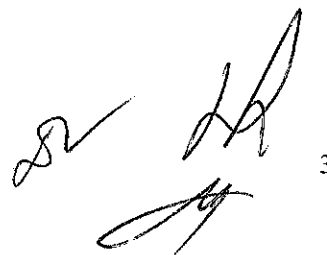


ART. 2

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Produttività collettiva e retribuzione di risultato

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi istituzionali, degli obiettivi specifici tratti dal P.e.g. assegnati ad ogni settore nonché sulla valutazione del comportamento organizzativo.
La valutazione dei direttori ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato si baserà sul raggiungimento degli obiettivi e sulla valutazione del comportamento organizzativo.
La valutazione del personale verrà effettuata dai direttori, la valutazione dei direttori sarà effettuata dal Nucleo di valutazione.
- 2) Gli obiettivi del P.e.g. saranno oggetto di una specifica pesatura, effettuata dalla Giunta Comunale su proposta dei singoli direttori.
- 3) Le risorse a disposizione per la produttività saranno distribuite tra i settori sulla base dei seguenti criteri:
 - Il 70% delle risorse sarà distribuito attribuendo ad ogni dipendente la sua quota teorica individuale come descritta al successivo punto 6, ed assegnando ad ogni settore una cifra corrispondente alla somma delle quote teoriche dei dipendenti assegnati.
 - Il 20 % delle risorse sarà distribuito sulla base del numero e peso degli obiettivi assegnati. Tale distribuzione non potrà comportare per nessun dipendente l'erogazione di una quota di produttività superiore al doppio rispetto ad altri dipendenti che riportino la stessa valutazione.
 - Il 10% delle risorse sarà distribuito su proposta della Giunta Comunale, sulla base di un raffronto tra le risorse già assegnate nell'anno ai settori, e concordato in sede di delegazione trattante..
- 4) La scheda di valutazione è differenziata per categorie, la pesatura complessiva dei singoli elementi che compongono la scheda di valutazione, corrispondente a 100, è suddivisa su un valore 60 alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (istituzionali e specifici, sulla base di una distribuzione decisa dal direttore) e su un valore 40 alla valutazione del comportamento organizzativo. Il peso dei singoli obiettivi all'interno della scheda è stabilito dal direttore, nel rispetto della suddivisione del punteggio sopra descritta.
- 5) I direttori di settore definiranno i piani d'attività annuali, entro 30 giorni dall'approvazione del P.e.g.. Sulla scorta dei piani di attività il direttore valuterà l'assegnazione degli obiettivi tra il personale assegnato, li illustrerà in apposite riunioni di servizio e consegnerà ad ogni dipendente la propria scheda di valutazione con i relativi obiettivi. Il peso massimo attribuibile tra obiettivi istituzionali e obiettivi specifici dovrà essere uguale per tutti i dipendenti (valore della pesatura :60).



- 6) La quota teorica individuale spettante ad ogni dipendente è calcolata dividendo le risorse assegnate al settore tra le persone assegnate secondo la seguente scala parametrica:

CAT A	111,36
CAT B	117,51
CAT B3	124,21
CAT C	131,57
CAT D	144,37
CAT D3	166,98

- 7) Sulla quota teorica individuale così come sulla retribuzione di risultato si applicheranno le riduzioni per assenze come stabilite al punto 12 del presente articolo, nonché una riduzione proporzionale al risultato ottenuto nella scheda di valutazione.

- 8) Oltre alle valutazioni finali nel corso dell'esercizio sarà fatta almeno una verifica intermedia (entro 120 giorni dalla illustrazione ai dipendenti dei piani di attività) tra valutatori e valutati, durante la quale saranno evidenziati gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi o insoddisfacenti.

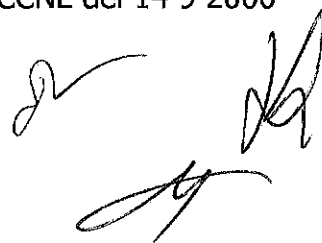
- 9) I direttori dovranno consegnare le schede di valutazione finale entro la metà del mese di febbraio di ogni anno. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

- 10) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso, da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali, al nucleo di valutazione, per la revisione o la conferma, entro 10 giorni di calendario dalla presentazione.

- 11) Le eventuali economie per assenze, così come definite al punto successivo, saranno distribuite tra tutti gli altri dipendenti del medesimo settore, le economie per valutazioni non completamente positive costituiranno economie da distribuire l'anno successivo.

- 12) Sono da considerare presenze in servizio e quindi non comportano alcuna riduzione della quota teorica individuale:

- l'astensione obbligatoria per maternità
- i permessi sindacali non a tempo pieno
- i recuperi di lavoro straordinario
- le ferie
- i permessi retribuiti al 100%
- gli infortuni per cause di servizio
- le assenze per gravi patologie di cui all'articolo 10 del CCNL del 14 9 2000



Le assenze dal servizio diverse da quelle sopra elencate superiori a 15 giorni di calendario, comportano la riduzione della quota teorica individuale di un giorno (7 ore) per ogni giorno di assenza a partire dal 16°.

Qualora un dipendente abbia prestato in un anno servizio effettivo nell'ente per meno di tre mesi, non sarà possibile effettuare alcuna valutazione e di conseguenza alcuna attribuzione di compensi per produttività, salvo che, per le caratteristiche dell'obiettivo che comportino la sua realizzabilità in un periodo limitato dell'anno, il dipendente abbia concorso al raggiungimento dell'obiettivo per una quota almeno pari al 50%.

13) I criteri sopra esposti valgono, in quanto compatibili, per la valutazione dei direttori, finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.

14) I compensi collegati alla produttività saranno erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo comprovate ragioni di carattere tecnico che dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti sindacali.

In caso di ricorso di un dipendente avverso la valutazione ricevuta, che non possa essere definito nei tempi utili per consentire l'erogazione della produttività entro il mese di marzo, sarà sospesa esclusivamente l'erogazione del compenso al ricorrente.

ART. 3

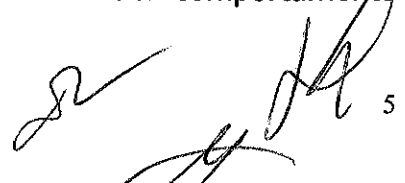
REQUISITI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo.

Si istituisce dal 2004 un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. B del CCNL del 1.4.99, di cui € 52.229,99 per posizioni già attribuite ed € 18.060,55 disponibili per nuove attribuzioni.

Le progressioni orizzontali previste nel presente accordo saranno effettuate a valere sul fondo per le progressioni orizzontali, con il limite della capienza di utilizzo delle risorse stabili, a valere sulle risorse complessive del fondo, secondo le modalità che saranno definite in sede di accordo sulla determinazione dell'utilizzo delle risorse per gli anni successivi.

Le progressioni orizzontali della presente tornata contrattuale sono scaglionate in 3 momenti: 1.1.05, 1.10.05, 1.4.06 con requisito di 36 mesi nella posizione economica precedente valutata in riferimento alla data del passaggio e sulla base della valutazione del comportamento organizzativo.

 5