

COMUNE DI VENASCA
PROV. DI CUNEO

**INTESA
PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO EX ART. 15 CCNL 1.04.1999
ANNO 2015**

L'anno duemilasedici, il giorno 4 del mese di luglio alle ore 17,00 nella residenza del Comune di VENASCA

TRA

la delegazione di parte pubblica formata dal Segretario Generale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia e dal Sindaco Silvano Dovetta, costituita con D.G.C. n. 134 del 22/10/2010

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: PEANO Enrico

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: sig.ra DESOGUS Flaviana

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: //

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.: //

**Art. 1
Campo di applicazione**

La presente Intesa per la ripartizione del fondo di produttività anno 2015, di seguito denominata "Intesa" si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato del Comune di Venasca.

**Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

La presente Intesa concerne il periodo 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 per la parte normativa ed economica.

**Art. 3
Risorse decentrate disponibili per l'anno 2015**

Il "Fondo per le politiche di sviluppo - F.P.S." è destinato, secondo le previsioni degli artt. 15 e 17 del CCNL 1998/2001 a finanziare l'attuazione della nuova classificazione del personale, a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dei servizi e risulta così costituito:

FONDO STABILE	
IMPORTO FONDO STORICO	12.994,78
Incremento 0,62% monte salari 2001 (art. 32 c. 1)	960,92
Incremento 0,50% monte salari 2001 (art. 32 c. 2)	774,94
Incremento 0,20% monte salari 2001 (art. 32 c. 7) alte prof.	
Recupero progressioni, RIA e ind. comparto personale cessato, trasferito o verticalizzato (compreso 2009)	
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2004	2.228,71
Incremento 0,50% monte salari 2003 (art. 4 c. 1 CCNL del 9/5/2006)	948,85
Incremento dello 0,60% monte salari anno 2005 (CCNL 11/4/2008)	1.233,46
Ulteriori risorse art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99	4.980,85
sub Totale fondo stabile	24.122,51
deduzioni per cessazioni l.n. 122/2010	2.194,55
Totale fondo stabile	21.927,96

FONDO DINAMICO	
risparmi del 3% sullo straordinario art. 14 (art. 15 lett. m)	
Aumento 1,20% monte salari 1997 (Art. 13 c. 2 CCNL 1/4/1999)	1.294,76
risorse art. 15 lett. d CCNL 1999 (sponsorizzazioni)	3.000,00
Economie fondo 2008	
Totale fondo dinamico	4.294,76
TOTALE FONDO 2015	26.222,72

Le parti concordano che l'eventuale risparmio delle risorse 2015 del fondo stabile vada ad incrementare le risorse del fondo dinamico.

Art. 4

Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 dalle risorse destinate al finanziamento delle indennità di comparto

Per l'anno 2015 la parte del fondo stabile destinata al finanziamento dell'indennità di comparto ammonta ad € 2.992,02.

Art. 5

Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17 comma 2, lett. b CCNL 22/01/2004

Per l'anno 2015 la parte del fondo stabile destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali attribuite con le precedenti contrattazioni ammonta ad € 12.226,24.

Art. 6

Progressioni orizzontali

Per l'anno 2015 l'istituto delle progressioni orizzontali risulta applicabile non solo dal punto di vista giuridico (acquisizione del diritto alla progressione), ma anche dal punto di vista economico, non essendo stato prorogato dall'anno in corso il blocco determinato dall'art. 9 del D.L. 78/2010 ai sensi dell'art. 1 co. 256 della L. 190/2014 (Legge di stabilità 2015).

La progressione economica all'interno della categoria consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare i percorsi economici previsti per l'anno 2015, a partire dal 1° gennaio, sono i seguenti:

- n. 1 incremento retributivo per la categoria A, dalla posizione economica A4 alla posizione economica A5
- n. 1 incremento retributivo per la categoria C, dalla posizione economica C4 alla posizione economica C5.

I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria sono quelli espressamente previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999. Gli stessi tengono conto degli elementi di valutazione indicati nel verbale di concertazione 8/07/2005, come risulta dalle schede allegate alla presente ipotesi di intesa (allegato C).

Art. 7

Particolari responsabilità

Per i dipendenti di categoria C cui sono state attribuite le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma f) del CCNL 1.04.1999 è prevista un'indennità pari ad **€ 4.500,00**.

Art. 8

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, viene corrisposta al personale che esplica la propria attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'attività professionale con le seguenti specificazioni:

- a) quantificata in complessivi 30,00 € mensili (art. 41 del CCNL 22/01/2004)
- b) compete per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio prestati calcolati su base mensile.

Art. 9

Valutazione della qualità ed efficienza dei servizi

L'indennità di produttività è strettamente legata alle performances che si possono realizzare nell'Ente. La produttività collettiva è quella che viene erogata a tutti i dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati e si caratterizza per lo stretto collegamento con gli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi nell'ambito del Piano delle risorse e degli obiettivi. Con DGC n. 59 del 29/04/2014 è stato approvato il Piano Operativo di Gestione ed il Piano delle risorse e degli obiettivi di questo Ente con il quale sono stati assegnati gli obiettivi ai singoli responsabili dei servizi ed individuati i dipendenti coinvolti per ciascun servizio.

Per l'anno 2015 il fondo di produttività quantificato in **€ 4.900,00** viene suddiviso in due parti: una quota pari al 60% da destinare alla performance collettiva collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il POG ai responsabili e la restante quota del 40% da destinare alla performance individuale (allegato A).



La quota complessiva destinata alla performance collettiva viene ripartita tra i vari servizi in cui si articola l'Ente in modo da tener conto sia delle unità di personale sia del grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base dei criteri di valutazione riportati nella scheda allegata sotto la lettera B).

La quota complessiva destinata alla performance individuale viene ripartita anch'essa sui vari servizi in cui si articola l'Ente sempre con i criteri di cui all'allegato B) che sono i seguenti:

- abilità tecnica e operativa
- capacità di rapportarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo
- flessibilità nella prestazione
- capacità di applicazione di norme e disposizioni
- capacità di relazione con l'utenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE: dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

IL DELEGATO DEL SINDACO: DOVETT Silvano

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS: DESOGUS Flaviana

IL R.S.U.: PEANO Enrico

ALLEGATO A

RIPARTIZIONE PERFORMANCE PER CIASCUN SERVIZIO DELLE RISORSE DA DESTINARE AI SENSI DELL'ART. 17 C. 2 LETT. A DEL CCNL 1/04/1999	€ 4.600,00
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

QUOTA DA DESTINARE PER PERFORMANCE COLLETTIVA	60%	€ 2.760,00
QUOTA DA DESTINARE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%	€ 1.840,00

ARTICOLAZIONE SERVIZI DELL'ENTE (Regolamento ordinario uffici e servizi)
AREA AMMINISTRATIVA
AREA FINANZIARIA
AREA TECNICA

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE								
Dipendente	Sig.						Cat	
	Profilo Professionale							
Rapporto di lavoro	Part Time <input type="checkbox"/> _____ %			Full Time <input type="checkbox"/>				
Presenza in servizio	Ferie n.gg.			Malattia n.gg.				
	Permessi n.gg.			Aspettativa n.gg.				
ELEMENTI DI VALUTAZIONE		INSUFF. (punti 5)	SUFF. (punti 6)	DISCRETO (punti 7)	BUONO (punti 8)	DISTINTO (punti 9)	OTTIMO (punti 10)	TOTALE
1	Grado di concorso alla performance collettiva (Obiettivi PEG)							
TOTALE 1								
1	Abilità tecnica e operativa nello svolgimento delle mansioni							
2	Capacità di rapportarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo							
3	Flessibilità dimostrata nel corso della prestazione lavorativa							
4	Capacità di comprendere e rispettare norme e disposizioni operative (anche con riferimento al rispetto di tempi e scadenze)							
5	Capacità di relazione con i destinatari dei servizi (utenza interna ed esterna all'Ente)							
TOTALE 2								
TOTALE GENERALE								
<p>Non si assegna alcun compenso qualora:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sulla quota della performance collettiva il punteggio di cui al Totale 1 è inferiore a 6 2. se sulla quota della performance individuale il punteggio di cui al Totale 2 è inferiore a 30 <p>Premetto che il dipendente è stato opportunamente informato delle valutazioni di cui sopra, nonché delle modalità di attribuzione del fondo incentivante la produttività collegato alla valutazione della prestazione, in modo chiaro e completo.</p>								
IL RESPONSABILE DELL'AREA								
<p>Per presa previsione e per ricevuta di copia della nota soprascritta.</p> <p>Data.....</p>								
<p>Il dipendente</p>								

ALLEGATO C**SCHEDA PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI****COMUNE DI VENASCA
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Periodo di valutazione dal _____ al _____ (come da accordo decentrato del _____)
Dipendente _____ categoria di appartenenza _____ P.E: _____
Profilo professionale _____

CRITERI E PESI
(quotazioni massime attribuibili a ciascun elemento di valutazione)

Elementi di giudizio (art.5 comma 2 lett.d – O.P.) CATEGORIE	A	B	C	D
---------------------------------------------------------------------	----------	----------	----------	----------

<i>1. Prestazioni rese</i>	20	15	10	5
<i>2. Risultati ottenuti</i>	10	10	10	5
<i>3. Impegno</i>	10	10	10	5
<i>4. Qualità prestazione individuale</i>	30	10	5	15
<i>5. Esperienza acquisita (anzianità)</i>	30	20	20	15
<i>6. Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza</i>	0	5	10	10
<i>7. Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.</i>	0	15	15	20
<i>8. Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.</i>	0	15	20	25

PUNTEGGIO ATTRIBUITO**PUNTI**

Prestazioni rese	
<i>Risultati ottenuti</i>	
<i>Impegno</i>	
<i>Qualità prestazione individuale</i>	
<i>Esperienza acquisita (anzianità)</i>	
<i>Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza</i>	
<i>Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi</i>	
<i>Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro</i>	

TOTALE _____

IL RESPONSABILE

A seguito della svolta valutazione il dipendente Sig. _____
risulta _____ - al passaggio nella successiva posizione economica a far data dal _____

Venasca, lì _____

I COMPONENTI IL NUCLO DI VALUTAZIONE

per presa visione il dipendente _____ idoneo/non idoneo