

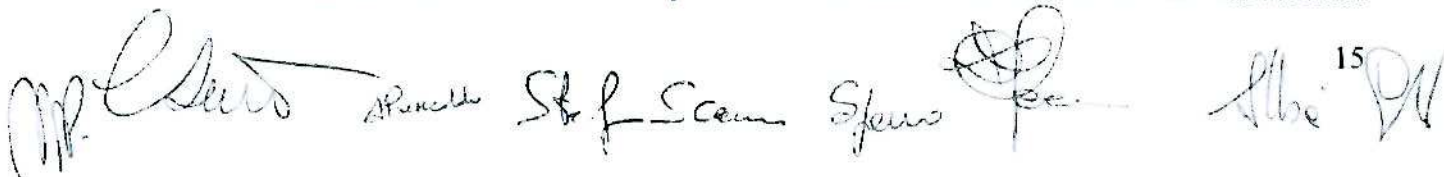
- a) Finanziare i seguenti istituti economici a carattere di continuità con quote delle risorse "stabili" di cui all'art.31, c.2, CCNL 2004:
- Progressioni orizzontali;
  - Indennità di comparto;
  - Lavoro straordinario;
  - Finanziamento LED;
  - Indennità CCNL 6/7/95;
  - Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione orario notturno/festivo;
  - Indennità di rischio.
- b) Finanziare una quota non inferiore al 50% delle risorse variabili di cui all'art.17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99 per la "produttività collettiva", da assegnare a tutto il personale dipendente;
- c) Finanziare le indennità per responsabilità e disagio con le quote derivanti dalle economie delle risorse stabili e con quote derivanti dalle risorse variabili;
- d) Finanziare il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità specificamente individuati con deliberazione di Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, ai sensi dell'art.15 comma 2 del CCNL 1/04/1999.

#### **Articolo 19 - Produttività Collettiva di Risultato**

1. La "produttività collettiva", da assegnare a tutto il personale dipendente, è finalizzata a promuovere l'efficienza e l'efficacia degli Enti e il miglioramento dei servizi, tramite la realizzazione di piani di attività e di progetti previa individuazione degli obiettivi da parte della G.C. per l'anno di riferimento entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Tali obiettivi andranno realizzati attraverso piani di lavoro formalizzati nella scheda prevista dal sistema di valutazione vigente a cura dei Direttori di Area che con la struttura si dovranno far carico dell'attuazione.
2. La suddetta scheda dovrà essere consegnata ai propri collaboratori entro 15 giorni dall'assegnazione degli obiettivi ai Direttori. La stessa sarà resa nota a cura dell'ufficio personale alle RSU e alle OO.SS.
3. La verifica intermedia dovrà essere fatta sull'effettivo periodo di raggiungimento degli obiettivi assegnati e comunque non oltre la metà dell'esercizio del Peg, come previsto nel regolamento di valutazione.
4. L'erogazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (produttività collettiva) avverrà soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati utilizzando le modalità previste dal sistema di valutazione nel rispetto dei parametri vigenti. La scheda di valutazione dovrà essere predisposta graduando le responsabilità dei dipendenti in funzione delle attività previste nella declaratoria allegata al CCNL vigente. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e con la liquidazione del saldo entro il mese di marzo.

#### **Articolo 20 - Compensi legati alla produttività collettiva**

1. I compensi finalizzati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per le finalità individuate negli atti di programmazione gestionale annuale dell'Amministrazione comunale, dovranno essere erogati con le modalità previste dal sistema di valutazione ed i risultati accertati



dal Nucleo di valutazione, nel rispetto delle condizioni sotto indicate e secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
D3	150
D	130
C	118
B3	112
B	106
A	100

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
  - b) parametrizzazione stipendiale delle posizioni funzionali singolarmente e in modo omogeneo, facendo riferimento ai parametri sopra indicati;
  - c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica e somma di tutti i punti parametrici;
  - d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
  - e) Ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni qualifica: da qui l'ammontare del fondo per ogni qualifica.
2. Le risorse assegnate sono liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
  3. La valutazione minima di risultato che da diritto a percepire i compensi legati alla produttività deve essere pari a 60/100 punti.
  4. Per i valori tra il 60% e l'89% il compenso previsto deve essere erogato in rapporto percentuale al punteggio conseguito nella valutazione (esempio: punteggio pari a 60/100 = compenso 60% per cento della somma dovuta).
  5. Per prestazioni maggiori o uguali al 90% del punteggio massimo raggiungibile, il dipendente riceverà il 100% della somma dovuta.
  6. Gli eventuali residui che dovessero determinarsi a seguito di valutazione verranno ripartiti fra coloro i quali hanno raggiunto il punteggio di almeno 90%.
  7. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:
    - a. in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza;
    - b. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
    - c. la previsione del premio massimo e della relativa liquidazione è riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti.
  8. Concorrono alla formazione del fondo per la produttività collettiva tutte le risorse finalizzate ad incentivare il personale previste da specifiche disposizioni di Legge ( a titolo esemplificativo ma non esaustivo Legge 109, ICI, notifiche, ISTAT ecc.).