

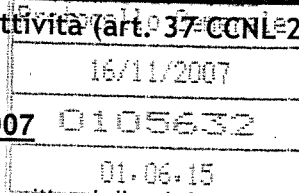


Settore Organizzazione e Personale
Ufficio relazioni interne

PROTOCOLLO D'INTESA

Oggetto: sistema di distribuzione della quota di Produttività (art. 37 CCNL 2002-2005) per l'anno 2007 - definitiva sottoscrizione

Monza, 15 Novembre 2007



Premesso che in data 12 Novembre 2007 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale la preintesa relativa al sistema di distribuzione della quota di Produttività (art. 37 CCNL 2002-2005) per l'anno 2007;

Dato atto che con provvedimento del 13 Novembre 2007, la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione di suddetto accordo;

Considerato quanto stabilito dall'art. 37 CCNL 2002-2005 in materia di assegnazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;

Preso atto

delle indicazioni formulate dalla Giunta Comunale rispetto alla corresponsione dei compensi per la produttività, che prevedono in particolare, **limitatamente al 2007, e per non disattendere le attese dei lavoratori**, di agganciare il 95% di tali compensi al raggiungimento degli obiettivi di Settore, confermando la quota del 5% connessa alla "Produttività Individuale";

Preso inoltre atto

che la RSU del Comune di Monza, in rappresentanza dei lavoratori dell'Ente ed in funzione del mandato ricevuto dagli stessi durante l'assemblea del 16 ottobre 2007, considera legittimo e vigente il protocollo d'intesa siglato in data 30 maggio 2005 in merito al "Sistema di distribuzione della quota di produttività";

che la RSU non ritiene di dover rinunciare/modificare alle modalità di distribuzione previste dal protocollo d'intesa di cui sopra, in quanto pienamente rispondenti alle normative vigenti ed agli interessi dei lavoratori.

Tutto ciò premesso, le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale

CONCORDANO

a fronte dell'avvenuto avvicendamento amministrativo ed al solo fine di consentire all'Amministrazione Comunale una più semplice e razionale attuazione degli obiettivi gestionali, di sospendere sino al 31 Dicembre 2007 e limitatamente alle sole parti oggetto di modifica (ripartizione pacchetto produttività e colloquio intermedio) l'accordo del 30 Maggio 2005, e di applicare, **limitatamente all'anno 2007**, i criteri di erogazione dei compensi per la Produttività sotto elencati:

PACCHETTO PRODUTTIVITA'

L'istituto della Produttività, di cui all'art. 37 CCNL 2002-2005, risulta essere ripartito nelle seguenti percentuali:

- | | |
|-----|---|
| 95% | Produttività di gruppo/Settore (ripartita in budget settoriali) |
| 5% | Produttività Individuale (ripartita in budget individuali) |

Settore Organizzazione e Personale

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20052 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.558
Email protocollo@comune.monza.mi.it | Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969

CCAP / SVLPM
SA / PL
CGIL FP
U. (U. IEPCL)

PRODUTTIVITÀ DI GRUPPO

Resta confermato quanto previsto dall'accordo del 30 maggio 2005 rispetto ai criteri di erogazione della produttività di gruppo.

Con riferimento all'anno 2007, gli obiettivi di Settore saranno rivisti e definiti in ottica di **semplificazione**, tenendo conto dell'avvicendamento politico avvenuto nel corso del 2007, e con la precisa volontà di **valorizzare quelli per i quali sia già stato profuso l'impegno maggiore da parte dei dipendenti dei vari Settori**. Pertanto l'applicazione della suddetta deroga per l'anno 2007 non comporterà alcuna differenza economica in negativo per i lavoratori, rispetto all'applicazione dell'accordo vigente.

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Allo scopo di rilevare il livello di Produttività Individuale, verranno utilizzate le schede di valutazione già in uso, distinte per categorie.

Qualora il Dirigente non rispetti le modalità previste dal vigente sistema di valutazione o i tempi di consegna delle schede di valutazione individuale, il cui termine è fissato nel 10 Aprile dell'anno successivo al periodo di valutazione, al dipendente spetta comunque il punteggio massimo previsto per la valutazione individuale.

Per l'anno 2007, il colloquio intermedio previsto dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni viene reso facoltativo, prevedendolo solo per i casi in cui il valutatore o il valutato ne facciano esplicita richiesta.

TEMPISTICA DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

L'erogazione del Premio di Produttività ai dipendenti per l'anno 2007 avviene secondo la seguente tempistica:

	TIPOLOGIA INCENTIVO	TEMPISTICA
95%	Produttività di Gruppo (47%)	Novembre 2007
	Produttività di Gruppo (53%)	Giugno 2008
5%	Produttività Individuale	Giugno 2008

DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA

L'applicazione del presente sistema è **limitata all'anno 2007**.

Le parti si impegnano a negoziare, per gli anni seguenti, l'adeguamento del sistema di incentivazione, in un'ottica di maggiore valorizzazione della professionalità espressa dai lavoratori, ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Fino a nuovo accordo si continuerà ad applicare l'accordo del 30 Maggio 2005.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA - SIAPOL

DICAPP/SULPM

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dr. ssa Laura Bkarobba

ALLEGATO al protocollo d'intesa del 15 Novembre 2007

Il presente allegato si riferisce al sistema di valutazione delle prestazioni individuali per l'anno 2007.

In particolare, l'allegato è rivolto alla declinazione dei seguenti aspetti:

1. Modalità di calcolo dell'incentivo individuale (5%) per i dipendenti di ruolo
2. Modifiche rispetto al processo valutativo delle prestazioni individuali attualmente in vigore.

1. MODALITÀ DI CALCOLO DELL'INCENTIVO INDIVIDUALE (5%) PER I DIPENDENTI DI RUOLO

L'incentivo individuale (5%) che viene erogato ai dipendenti aventi diritto, è così composto:

$$\text{INCENTIVO INDIVIDUALE} = \text{PREMIO DI PRESTAZIONE} + \text{QUOTA DI RIDISTRIBUZIONE}$$

I fattori sopra riportati sono calcolati come descritto nel seguito.

Ad ogni dipendente di ruolo che sia stato presente in servizio nell'anno di valutazione per un periodo di tempo superiore a zero ore, viene associato un "budget individuale" calcolato secondo la seguente formula:

$$\begin{aligned} & \text{FONDO PRODUTTIVITA' PER PERSONALE} && \text{ORE DI PRESENZA DEL DIPENDENTE} \\ & \text{DI RUOLO A LIVELLO DI ENTE} && \times && \text{PONDERATE SULLA CATEGORIA} \\ & \text{-----} && && + \\ & \text{SOMMATORIA DELLE ORE DI PRESENZA DI TUTTI I DIPENDENTI} && && \\ & \text{DELL'ENTE PONDERATE SULLE RISPETTIVE CATEGORIE} && && \\ & && && \\ & \text{FONDO DI RISPARMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO} && \text{ORE DI PRESENZA DEL DIPENDENTE} \\ & \text{PARZIALE DEGLI OBIETTIVI DI SETTORE} && \times && \text{PONDERATE SULLA CATEGORIA} \\ & \text{-----} && && = \text{BUDGET} \\ & \text{SOMMATORIA DELLE ORE DI PRESENZA DI TUTTI I DIPENDENTI} && && \text{INDIVIDUALE} \\ & \text{DEL SETTORE PONDERATE SULLE RISPETTIVE CATEGORIE} && && \end{aligned}$$

dove la ponderazione sulla categoria avviene secondo i seguenti, prevedenti, parametri:

CATEGORIA GIURIDICA	PARAMETRO DI PONDERAZIONE
A	115
B1	115
B3	130
C	130
D1	145
D3	170

Il punteggio che il dipendente ottiene nella valutazione finale determina il PREMIO DI PRESTAZIONE che il dipendente riceve, secondo la seguente formula:

$$\begin{aligned} & \text{PUNTEGGIO OTTENUTO DAL DIPENDENTE} \\ & \text{NELLA VALUTAZIONE FINALE} && \times && \text{BUDGET INDIVIDUALE} \\ & \text{-----} && && = \text{PREMIO DI PRESTAZIONE} \\ & 100 \text{ (PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE DAL DIPENDENTE)} && && \end{aligned}$$

(CGLL FP) *CPA* *(CISE FP)* *...*

DICCAR/SVLPH

Il premio di prestazione, salvo il caso in cui il dipendente ottenga la massima valutazione possibile, risulta inferiore al budget individuale del dipendente stesso.

I risparmi realizzati sui budget individuali dei dipendenti di un medesimo Settore vengono ridistribuiti ai singoli dipendenti del Settore, secondo la seguente formula:

SOMMATORIA DEI RISPARMI SUI BUDGET

INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI DEL SETTORE x BUDGET INDIVIDUALE

----- = QUOTA DI RIDISTRIBUZIONE

SOMMATORIA DEI BUDGET INDIVIDUALI DI TUTTI I DIPENDENTI DEL SETTORE

I dipendenti che ottengano un punteggio complessivo di valutazione minore o uguale a 50/100 (il minimo punteggio ottenibile è 25/100) si vedranno riconosciuto il proprio premio di prestazione, ma non entreranno nel meccanismo di redistribuzione. Il risparmio realizzato sul loro budget individuale viene messo a disposizione degli altri dipendenti del Settore nel calcolo della QUOTA DI RIDISTRIBUZIONE. Nel caso in cui nel Settore nessun dipendente superasse la soglia minima di 50/100, i risparmi sui budget individuali andranno proporzionalmente ad aumentare i budget di tutti i dipendenti dell'Ente che avranno maturato un punteggio superiore a 50/100.

Per il personale a termine, si procede all'erogazione del premio di produttività individuale (5%) 2007 sulla base dei criteri previgenti (presenza in servizio e categoria). Con successivo accordo, si provvederà a definire i nuovi criteri di erogazione dell'incentivo individuale per il personale a termine; tali criteri dovranno rispettare i principi ispiratori della metodologia di valutazione delle prestazioni individuali del personale di ruolo.

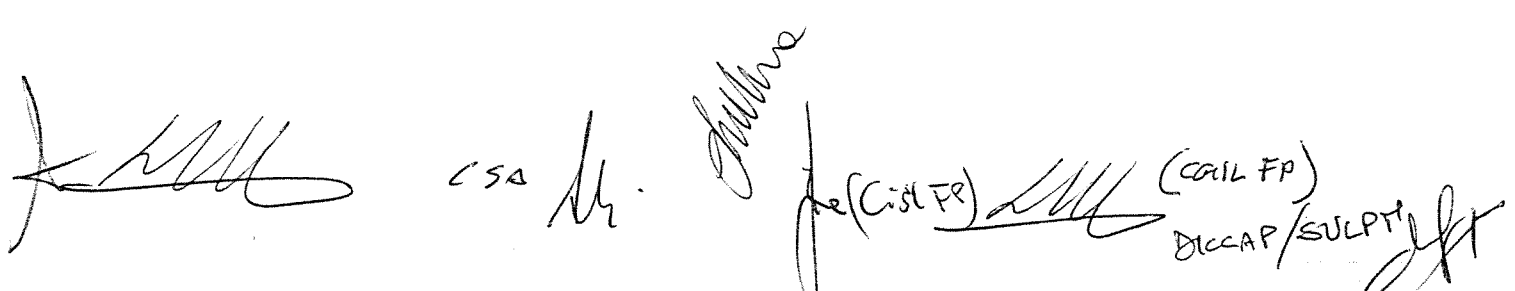
2. MODIFICHE RISPETTO AL PROCESSO VALUTATIVO DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI ATTUALMENTE IN VIGORE

Per l'anno 2007, ai dipendenti di ruolo si applica il sistema di valutazione delle prestazioni individuali già in uso, ivi comprese le modalità ed i tempi di svolgimento del processo valutativo già definite.

I dirigenti sono tenuti ad inoltrare all'Ufficio Organizzazione le valutazioni di tutti i propri dipendenti entro e non oltre il 10 aprile dell'anno successivo a quello di valutazione. Qualora il dirigente non rispetti tale termine, si provvederà d'ufficio ad assegnare la massima valutazione ai dipendenti per i quali non sia pervenuta la relativa valutazione nei termini stabiliti.

Qualora il dipendente non abbia effettuato i previsti colloqui di valutazione per cause dipendenti dalle modalità di gestione del processo valutativo da parte del valutatore, accertate dalla Commissione di Tutela, si provvederà d'ufficio ad assegnare la massima valutazione a tale dipendente.

A partire dall'anno 2007 il colloquio intermedio viene reso facoltativo e lasciato solo ai casi in cui il valutatore o il valutato ne facciano esplicita richiesta.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large signature, the initials 'CSA', a signature, the initials 'D' (likely D'Adda), a signature with '(CISL FP)' written below it, another signature with '(CISL FP)' written below it, and a signature with 'DICCAP/SULPTI' written below it.

PERSONALE NON DIRIGENTE

comune di monza anno 2007

FINANZIAMENTO FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE ANNO 2007 - DEFINITIVA SOTTOSCRIZIONE

Fonti di Finanziamento	
Descrizione	Importo EURO
Risorse stabili:	
ART. 31 COMMA 2 CCNL 02/05	
art. 15 CCNL98/01:	
- comma 1 a) Produttività	1.898.130,43
- comma 1 b) risorse aggiuntive	77.468,53
- comma 1 c) risparmi tratt. Accessorio	
- comma 1 a) economie strd. P.o. *	34.799,90
- comma 1 f) risparmi trat. Economici + fav.	
- comma 1 g) risorse per LED	175.595,35
- comma 1 h) Indennità ex 8^ qf	34.862,39
- comma 1 j) 0,52 MS 1997	97.892,34
- comma 1 l) tratt. Accessorio pers. Trasfer.	
- comma 5 (incremento dot. Organiche)	0,00
art. 14 comma 4 CCNL 98/01 risparmi strd.	14.080,68
art. 4 CCNL 00/01	
comma 1 (1,1,%ms 1999)	229.431,33
comma 2 (RIA cessati)	139.932,72
art. 32 comma 1 CCNL 02/05	
0,62% ms 2001	125.546,73
0,50% ms 2001 (verificata speaa personale)	101.247,36
0,20% ms 2001 (alta professionalità)	40.500,03
art. 4 comma 2a CCNL 9/05/06 (0,50 msa/03)	115.220,58
Totale risorse stabili	3.084.708
Risorse variabili	
art. 15 comma 1 CCNL 98/01	
- comma 1 e) economie part-time	111.444,39
- comma 1 k) incentivi particolari es. Merloni	
- comma 1 m) risparmi stradordianari	72.736,75
- comma 2 max 1,2% ms1997***	225.903,00
- comma 5 (incremento qualità dei servizi)	
art. 3 comma 4 CCNL 00/01 (IC)	
art. 3 comma 5 CCNL 00/01(sponsor.)	
art. 54 CCNL 14/09/00	
art. 4 comma 2 CCNL 9/05/06 (0,30 msa/03)	69.132,34
Totale risorse variabili	479.216,48
TOTALE FONDO	3.563.924,8
Even.ii econ. fondo eserc. prec. (vd. Fondo 2006)	367.285,00
economie progressioni 2003/2005	128.304,00
economie progressioni vecchie	100.000,00
ulteriori economie 2006	150.000,00
TOTALE GENERALE	4.309.513,8

Utilizzo risorse				
Finalità	Destinazione risorse Euro	Somme impegnate	Somme non attribuite (2-3)	% su totale colonna 3
1	2	3	4	5
Art. 17 CCNL 1/4/1999:				
utilizzo stabile				
- comma 2c) pos. Organiz.	358.000,00	358.000,00		
- comma 2b) f.do progr.utilizzo consolidato	700.000,00	700.000,00		
- comma 2b) f.do progr.per prog.06	97.563,00	97.563,00		
- comma 2b) f.do progr.da riutilizzare per prog.07	171.545,00	171.545,00		
- comma 2b) fondo progr. Nuova destinazione 07	116.133,00	116.133,00		
ind. Ex 8^ q.f.	34.862,39	34.862,39		
- indennità di comparto art. 33 CCNL 02/05	485.000,00	485.000,00		
Indennità ed. nido art. 31 CCNL 14/09/00	57.000,00	57.000,00		
Ind. Ed. Nido art. 6 CCNL 00/01	33.000,00	33.000,00		
totale utilizzo stabile	2.053.103,39	2.053.103,39		
utilizzo variabile				
- comma 2a) Produttività settore(95% del totale)	1.619.092,38	1.619.092,38		
- comma 2a) Produttività individuale (5%)	85.215,39	85.215,39		
- comma 2d) turno reperibilità, ecc.	335.696,98	335.696,98		
- comma 2e) disagio e rischio	60.000,00	60.000,00		
- comma 2f) Particolari responsabilità	120.000,00	120.000,00		
- comma 2g)				
- comma 2h)				
- comma 2a) nido estivo	33.000,00	33.000,00		
totale utilizzo variabile	2.253.004,75	2.253.004,75		
TOTALE	4.306.108,14	4.306.108,14	-0-	
Decurtazioni/economie	742.183,30			
TOTALE F/DO A DISPOSIZ	3.563.924,85			
Tot. Econ. Da riportare l'anno successivo**			3.406	

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Dr.ssa Laura Brambilla

[Handwritten signature]

RSU *[Handwritten signature]*

CISL FP *[Handwritten signature]*

CGIL FP *[Handwritten signature]*

UIL FPL *[Handwritten signature]*

CSA *[Handwritten signature]*

DICCAP/SULPM

Comune di Monza
Protocollo Generale
16/11/2007
0105635
01.06.15

Monza, 15 Novembre 2007