

COMUNE DI MARTELLAGO

- PROVINCIA DI VENEZIA -

CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2014, previsti dall'art. 10 del C.C.D.I. 2013-2015, sottoscritto il 03.12.2014

Le risorse a tal fine destinate ammontano a complessivi **€ 67.605,99** (€ 30.899,82 finanziati da Fondo Stabile + € 36.706,17 finanziati da Fondo Variabile), da erogare dopo averle ripartite in budget per ogni Settore.

Nelle risorse sopraindicate, come previsto dall'ipotesi di accordo sottoscritta l'11.06.2014, sono compresi i "risparmi relativi allo straordinario degli anni precedenti" e "le somme non utilizzate anno precedente", pari a complessivi € 36.037,92, certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti in occasione dell'approvazione del rendiconto di gestione relativo all'anno 2013.

Il budget sarà calcolato con criteri omogenei (come ad esempio il numero del personale in servizio per ogni settore). L'assegnazione di tale fondo da mettere a disposizione di ciascun Responsabile di Settore, consentirà di uniformare la liquidazione del premio incentivante senza che le modalità di valutazione di ciascun Responsabile possano creare disparità di trattamento tra i dipendenti. Il totale del fondo assegnato suddiviso per il numero di dipendenti del Settore rappresenterà il premio di produttività massimo teorico percepibile da ciascun dipendente.

Inoltre, al personale in distacco o aspettativa sindacale o comandato presso altri enti, non spetterà alcun compenso in quanto la sua prestazione non è valutabile ed al personale in part-time spetterà un premio massimo teorico percepibile commisurato alla percentuale di part-time maggiorata del 20%, come di seguito evidenziato:

- part-time 50% - compenso pari al 70%;
- part-time 55% - compenso pari al 75%;
- part-time 70% - compenso pari al 90%;
- part-time 80% - compenso pari al 100%.

Il personale in part-time concorrerà alla costituzione del budget di settore in misura pari alla percentuale di part-time maggiorata del 20%.

Per l'anno 2014, in base all'attuale situazione del personale, i compensi calcolati con i criteri suindicati sono fissati nelle seguenti misure individuali:

Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro a tempo pieno o in part-time 80% :	986,09
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 70% :	887,48
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 55% :	739,56
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 50% :	690,26

I predetti importi sono indicativi e potranno subire delle variazioni qualora, in corso d'anno, si verificano delle modifiche in ordine alle variazioni degli attuali rapporti di lavoro e rispetto alle previsioni di assunzione (per esempio: cessazioni/assunzioni, trasformazioni da tempo pieno a part-time e/o viceversa, ecc.).

I succitati compensi, o quelli eventualmente ricalcolati, verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al "punteggio finale pesato" conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel

caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo responsabile che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Responsabile dovrà, pertanto, firmare la scheda.

I compensi verranno liquidati nella seguente misura:

- valutazione finale da 0 a 2,99: 0% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 3 a 3,99: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 4 a 4,99: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale pari a 5,00: 100% più il bonus eccellenza corrispondente ai minori premi erogati al restante personale con valutazione inferiore a 5.

Non è valutabile e non ha diritto a percepire il compenso incentivante il dipendente che abbia prestato meno di 60 giorni di presenza effettiva in servizio, nel corso dell'anno solare. A tal fine sono considerati giorni di presenza effettiva, a tutti gli effetti: le assenze per congedo di maternità, paternità e parentale, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, permessi di cui alla legge 104/1992, permessi per donazione sangue e per donazione midollo osseo.

Gli eventuali residui dei budget di Settore vengono proporzionalmente ridistribuiti, sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione, tra tutti i dipendenti del Settore che hanno conseguito un punteggio sufficiente.