



PROTOCOLLO D'INTESA

Oggetto: sistema di distribuzione della quota di Produttività (art. 37 CCNL 2002-2005)

Monza, 30/05/2005

Visto il protocollo d'intesa siglato in data 04/02/2005, ove le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale concordavano di procedere al pagamento della restante somma relativa al Premio Incentivante 2004 con i criteri previsti nel CCDI sottoscritto il 11/04/2001 e di introdurre a decorrere dal 2005 un nuovo sistema sperimentale di distribuzione della quota di produttività, di cui all'art. 37 CCNL 22/01/2004, impegnandosi a raggiungere entro maggio 2005 il relativo accordo;

Visto altresì la proposta di costituzione del Fondo, ex art. 31 per l'anno 2005 presentata dall'A. C., dalla quale risulta la volontà di rendere disponibili somme variabili pari ad Euro 500.000 unitamente ad ulteriori Euro 120.000, con l'obiettivo di remunerare il miglioramento della qualità dei servizi e l'ampliamento degli stessi, nonché valorizzare la catena delle responsabilità che caratterizza il modello organizzativo dell'Ente;

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 che nella proposta elaborata dall'Amministrazione Comunale l'istituto della Produttività si compone di tre ambiti, ossia: "Produttività complessiva dell'Ente", "Produttività di Gruppo (Settore)", "Produttività Individuale", ciascuno dei quale viene erogato in percentuale diverse, determinate annualmente all'atto della sottoscrizione del Fondo, ex art. 31 CCNL 2002-2005;

Le Parti convengono di procedere all'applicazione del nuovo sistema di distribuzione della quota di Produttività secondo una prospettiva che, congiuntamente al rispetto dei dettami della normativa vigente in materia di assegnazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, salvaguardi le aspettative dei lavoratori dell'Ente;

Tutto ciò premesso, le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale

Concordano

- di introdurre a partire dal 2005 un nuovo sistema di erogazione dei compensi per la Produttività, secondo i criteri sotto elencati, che saranno recepiti e maggiormente dettagliati nel CCDI in fase di sottoscrizione.

1

Ufficio relazioni interne

Piazza Trento e Trieste | 20052 Monza | Tel. 039.2372. 208 - 254- 356 - 253 | Fax 039.2372.555

Email relazioniinterne@comune.monza.mi.it

Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

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

➤ **PACCHETTO PRODUTTIVITA'**

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

- 75% Produttività complessiva dell'Ente
- 20% Produttività di Settore (ripartita in budget settoriali)
- 5% Produttività Individuale (ripartita in budget settoriali)

➤ **PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA DELL'ENTE**

La quota del 75% del totale del Fondo per la Produttività viene erogata proporzionalmente tra i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, in funzione della complessiva valutazione qualitativa e quantitativa dei servizi erogati alla cittadinanza, sulla base dell'impegno profuso nel corso dell'anno e della categoria di appartenenza. Per quanto concerne la categoria di appartenenza e i parametri per la verifica dell'impegno profuso, in attesa di sottoscrizione del nuovo Contratto Decentrato, ci si attiene ai parametri presenti nel CCDI vigente.

➤ **PRODUTTIVITA' DI GRUPPO**

Collegato al sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, l'indicatore del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG a ciascun Settore viene utilizzato come base per la determinazione della quota di "Produttività di Gruppo", secondo quanto riportato nella seguente tabella:

GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL SETTORE	PERCENTUALE DI PRODUTTIVITA' DI GRUPPO DA EROGARE
4/5	100%
3	90%
2	80%
1	60%

Affinchè i lavoratori possano indirizzare la propria attività in sinergia con i risultati di Settore da conseguire, il Dirigente provvede a comunicare direttamente alle Posizioni Organizzative e, seguendo la catena delle responsabilità, a tutti i lavoratori, gli obiettivi di PEG assegnati al Settore. Il rispetto delle procedure di coinvolgimento del personale è condizione indispensabile per l'applicazione del metodo di valutazione.

Nel caso in cui gli obiettivi di Settore risultino raggiunti solo in parte, la quota di incentivo non distribuito complessivamente sul gruppo di lavoro, viene destinata all'incentivazione individuale dei dipendenti appartenenti allo stesso Settore, al fine di valorizzare le prestazioni di coloro che hanno maggiormente contribuito alla gestione delle attività afferenti al Settore medesimo.

➤ **PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

Allo scopo di rilevare il livello di Produttività Individuale, verranno utilizzate apposite schede di valutazione, distinte per categorie.

Qualora il Dirigente non rispetti i tempi di consegna delle schede di valutazione individuale, il cui termine è fissato nel 15 Marzo dell'anno successivo al periodo di valutazione, al dipendente spetta comunque il punteggio massimo previsto per la valutazione individuale.

➤ **TEMPISTICA DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

L'erogazione del Premio di Produttività ai dipendenti per l'anno 2005 avviene in tre tranches, secondo la tempistica e la modalità di seguito illustrate:

TIPOLOGIA INCENTIVO	TEMPISTICA
Produttività di Ente (importo pari a € 500.000)	1° quota: Giugno 2005
Produttività di Ente (importo pari a € 500.000)	2° quota: Novembre 2005
Produttività dell' Ente (importo residuale) Produttività di Gruppo Produttività Individuale	3° quota: Giugno 2006

A regime, a decorrere da Novembre 2006, si prevede l'erogazione secondo la seguente tempistica:

TIPOLOGIA INCENTIVO	PERCENTUALE RISPETTO AL TOTALE DEL PREMIO	TEMPISTICA
Produttività complessiva dell'Ente	60%	Novembre 2006
Produttività complessiva dell'Ente	40%	Giugno 2007
Produttività di Gruppo Produttività Individuale	Somme previste nel Fondo	Giugno 2007

➤ **SPERIMENTALITA' DEL SISTEMA**

Si fissa la sperimentality del sistema in due anni, quale periodo che ne consenta il monitoraggio, al fine di valutare le eventuali azioni correttive che si rendesse necessario apportare.

Per la durata della sperimentazione le Parti convergono sulla necessit di assicurare, nei limiti della normativa e degli accordi a livello superiore che dovessero subentrare, il medesimo importo complessivo del Fondo.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU



CGIL FP



CISL FPS



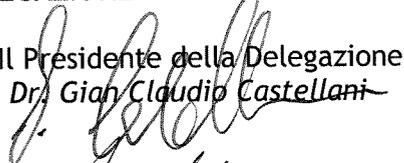
UIL FPL



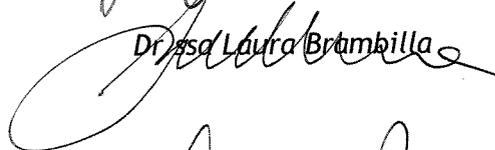
CSA - SIAPOL

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

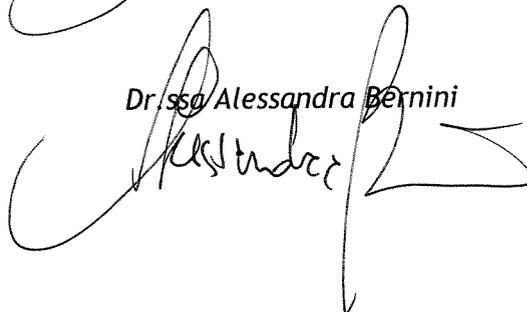
Il Presidente della Delegazione
Dr. Gian Claudio Castellani



Dr.ssa Laura Brambilla



Dr.ssa Alessandra Bernini



Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

Il presente accordo costituisce una preintesa la cui sottoscrizione  subordinata a ratifica da parte dei lavoratori.

