

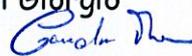
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Consorzio BIM Vallecamonica-Breno  
Quadriennio normativo 2006-2009  
Biennio economico 2008-2009  
Costituzione Fondo anno 2015**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio,

il giorno **01 FEB. 2016** alle ore **10.00** tra:

- la delegazione di parte pubblica composta dal segretario Dott. Marino Bernardi
- la delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti OO,SS firmatarie del CCNL

FP CGIL - Sig. Cotti Cometti Giorgio

RSU : Gaudiosi Tiziano 

SI STIPULA IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

**ART. 1**

**Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004**

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.  
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
  - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
  - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).
2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## ART. 2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Le attuali quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

|             |         |
|-------------|---------|
| Categoria D | € 46,95 |
| Categoria C | € 41,46 |
| Categoria B | € 35,58 |
| Categoria A | € 29,31 |
|             |         |

## ART. 3

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - cessato dal servizio;
  - che ha avuto una progressioni verticale;
  - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.



3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono attribuite ad un apposito fondo "chiuso" che deve essere finanziato ex novo ogni anno, sulla base degli importi dell'anno precedente, nella sua composizione, costituita dagli importi per le risorse già assegnate e risorse rimanenti disponibili per nuove progressioni
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente comma 4 è pertanto depurata dagli importi destinati alle progressioni pregresse e nuove.

#### ART. 4

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle somme attribuite in precedenza, quale produttività, agli attuali titolari di P.O.**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione della produttività in precedenza attribuita (anni 2000/2001) agli attuali titolari di P.O. che in quanto tali non beneficiano più della produttività individuale.

#### ART. 5

**Ammontare del fondo destinato al lavoro straordinario**

Il fondo ha la finalità di retribuire l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario legate ad eccezionali ed imprevedibili esigenze di servizio che si dovessero verificare quindi, non è riferibile ad attività lavorative programmabili.

L'effettuazione del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile.

La corresponsione del compenso per lavoro straordinario avviene di norma il mese successivo a quello a cui si riferisce.

I risparmi dovuti alla riduzione dello straordinario finanziano prioritariamente la progressione economica.



## ART. 6

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per il personale appartenente alle categorie B, C e D cui sono state attribuite particolari responsabilità è prevista, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di Posizioni Organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, l'attribuzione per ogni dipendente di una indennità in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi.
2. L'indennità per particolari responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente per 12 mensilità ed è graduata secondo la seguente tabella:
- 3.

| Descrizione delle particolari responsabilità  | Indennità         |
|---|-------------------|
| Responsabilità dei procedimenti amministrativi/tecnici di particolare complessità, che comportano necessariamente lo svolgimento di compiti di coordinamento di gruppi di lavoro, oppure lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza generale per i servizi resi ai Comuni Consorziati. | Fino a € 2.500,00 |

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
6. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.
7. Nel caso in cui la persona ricopra tale ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo.

## ART. 7

### Progetti strumentali approvati dall'Ente - Utilizzo risorse variabili

1. Le risorse variabili sono utilizzate per retribuire eventuali progetti strumentali coerenti con la programmazione dell'Ente in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi formulati dagli Organi di Governo.



2. Per l'anno 2015 le risorse variabili individuate in € 2.078,02 si riducono a € 0,92 per effetto del consolidamento della decurtazione di cui all'art. 9, comma 2bis D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 (quota proporzionale decurtazione risorse variabili € 2.077,10).

Vista l'esiguità, le risorse saranno corrisposte unitamente alla produttività individuale e ripartite con i medesimi criteri.

## ART. 8

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - d) per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - e) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004 o di quello vigente al momento del passaggio in progressione economica.;
  - f) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In questo ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

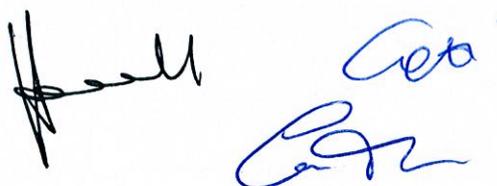
I criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria sono definiti dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999.

Per l'anno 2015 in sede di contrattazione decentrata si ipotizza il passaggio in progressione orizzontale di un solo dipendente e si stabiliscono i seguenti criteri:

#### CRITERI DI VALUTAZIONE:

##### GENERALI:

1. valutazione positiva negli ultimi 3 anni
2. effettivo accrescimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività professionale



3. effettivo accrescimento professionale conseguente a processi di riorganizzazione

#### PARTICOLARI

**Qualità delle prestazioni svolte superiori al normale livello di competenza e applicazione richiesto al dipendente inquadrato nella categoria:**

- 1) attività di studio, formazione e implementazione connessa alla gestione documentale dopo DPCM 03/12/2013 e 13/11/2014
- 2) definizione procedure per la corretta organizzazione dei flussi documentali e degli archivi.

**Grado di coinvolgimento nei processi produttivi, capacità di attuazione della programmazione predisposta dal superiore**

- 1) supporto all'attività istruttoria
- 2) supporto all'attività di report, acquisizione dati e monitoraggio.

**Iniziativa personale, grado di autonomia e responsabilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi**

- 1) ampia flessibilità idonea a garantire prestazioni adeguate ed efficaci.

Ogni lavoratore non può accedere alla selezione per il passaggio in posizione economica prima che siano trascorsi almeno due anni dal passaggio precedente.

In caso di parità di punteggio si privilegia il passaggio in progressione economica del lavoratore con maggiore anzianità nell'ente, successivamente il lavoratore con maggiore anzianità di servizio nella stessa mansione o ruolo.

In sede di valutazione, il dipendente che risponde ai requisiti sopracitati con il maggior punteggio sarà proposto per il passaggio all'interno della categoria.

Eventuali somme non utilizzate per l'attribuzione delle progressione economiche orizzontali confluiranno nel fondo produttività individuale e ripartite con i criteri previsti dalla contrattazione decentrata.

#### **ART. 9**

#### **Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Tali risorse vengono assegnate a ciascun servizio secondo la seguente procedura:

- ✓ il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- ✓ il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| B1        | 100       |
| C         | 113       |
| D1        | 123       |
| D3        | 141       |

- ✓ Il rapporto tra categorie (media stipendio tabellare di ogni categoria) è proporzionale ai valori dei salari tabellari del CCNL vigente al momento della costruzione della tabella che si aggiorna in occasione di ogni tornata contrattuale.
- ✓ Con l'assegnazione dei punteggi ad ogni servizio si assegna il *budget di servizio* delle risorse decentrate attribuibili ai lavoratori dei vari servizi dell'Ente.
- ✓ Il calcolo si ottiene assegnando un punteggio ad ogni servizio costituito dal numero dei lavoratori del servizio divisi per ogni diversa categoria e moltiplicando tale numero per il punteggio assegnato ad ogni categoria come da tabella sopra riportata.
- ✓ Si divide il totale del fondo per le risorse decentrate per la produttività, per il punteggio ottenuto da ogni servizio dell'ente.

\*\*\* Per effetto della vigente Convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi tra la Comunità Montana e il Consorzio B.I.M. di Valle Camonica, i dipendenti dell'Ente sono integrati nella macro struttura comprensoriale e, al fine della definizione del budget di settore, si considerano appartenenti ad un unico servizio.

3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati individualmente sulla base delle schede individuali di valutazione.
4. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo a seguito della valutazione di ogni lavoratore di ogni servizio ad opera del Responsabile di servizio incaricato di Posizione organizzativa.

5. Le valutazioni individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente. Il dipendente, sulla base dell'esito della valutazione ritenuta insufficiente, può richiedere, un contraddittorio, al nucleo di valutazione, inviando relazione scritta motivante la richiesta del contraddittorio, sulla base di quanto previsto dal presente CCID e/o del sistema di valutazione vigente.
6. In fase di liquidazione dei compensi incentivanti, si terrà conto della effettiva presenza in servizio in base esattamente proporzionale ai giorni di presenza in servizio espressi in 365esmi A tale fine non sono considerati come assenza i periodi di astensione per maternità obbligatoria o parentale, infortunio sul lavoro, i permessi retribuiti e le ferie.
7. Lo stesso criterio si applica in caso di servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.

## ART. 10

### Schede di valutazione individuali

1. Considerando la limitata dimensione dell'Ente, si considera il presente CCID anche a valere come sistema di valutazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999.
2. Al presente documento saranno quindi allegati i modelli di scheda di valutazione individuale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, sia titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, sia degli altri dipendenti in relazione alla categoria di inquadramento.
3. In base all'art. 37 del CCNL 22/1/2004 l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1998-2001 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da estendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa richiesta.
4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni.
5. Ai fini della corresponsione dei compensi di merito individuali, i compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ottenuto rispetto al massimo disponibile.
6. Le valutazioni degli incaricati di posizione organizzativa sono di competenza del Nucleo di Valutazione o dell'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato; la liquidazione sarà proporzionale all'esito della valutazione costituita sia dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati che dalla valutazione ottenuta per i comportamenti professionali come da schede individuali di valutazione.



## ART. 11

### Risorse finalizzate alla produttività in caso di creazione di nuovi servizi

Eventuali risorse previste nel fondo, disciplinate dal presente articolo sono destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi di nuova istituzione. Il fondo sarà ripartito e distribuito con le modalità previste dal presente accordo solo in seguito all'istituzione formale di nuovi servizi che comportino l'assunzione di nuovo personale rispetto a quello attualmente in forza.

Allegati:

Prospetto determinazione fondo per le risorse decentrate

Prospetto modalità di utilizzo delle risorse decentrate

Schede di valutazione



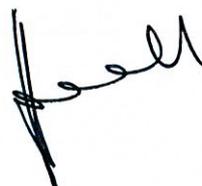
Allegato al C.C.D.I. anno 2015

approvato con deliberazione del C.di A. n° 68 del 11/12/2015

**Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004  
ANNO 2015**

| <b>RISORSE STABILI</b>   |                    |
|--|--------------------|
| Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (art.31, c. 2 CCNL 2002-2006).                      | € 34.450,19        |
| Incrementi CCNL 2002-2005 (art. 32 cc 1,2,7).  | € 2.128,99         |
| Incrementi CCNL 2004-2005 – (art. 4 cc 1, 4, 5 parte fissa)  | € 860,15           |
| Incrementi CCNL 2006-2009 – (art. 8 cc 2, 5, 6, 7, parte fissa)  | € 1.208,53         |
| Risparmi ex art. 2 c.3 D.Lgs. 165/2001   |                    |
| Rideterminazione per incremento stipendio – (Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-2005 – n. 1 CCNL 2008-2009) |                    |
| Incremento per riduzione stabile lavoro straordinario – (art. 14 c. 1, CCNL 1998-2001)                           | € 65,17            |
| Incremento per processi decentramento e trasferimento Funzioni – (art. 15 c.1 lett. L - CCNL 1998-2001)          |                    |
| Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica – (art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001 parte fissa)       |                    |
| Ria e assegni ad personam personale cessato – (art. 4 c.2 CCNL 2000-2001)  |                    |
| Consolidamento decurtazioni art. 9, comma 2/bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010                           | - € 9.611,80       |
|  |                    |
| <b>RISORSE STABILI</b>   | <b>€ 29.101,23</b> |
|  |                    |
| Riduzione Fondo per personale ATA, Posizioni organizzative, processi di esternalizzazione (congelamento PO)      | - € 6.495,00       |
|  |                    |
|  |                    |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI dopo congelamento quota PO</b>   | <b>€ 22.606,23</b> |
|  |                    |
| <b>di cui</b>  |                    |
|  |                    |
| <b>RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>                              | <b>€ 1.700,00</b>  |
|  |                    |
|  |                    |

| <b>RISORSE VARIABILI</b>   |                    |
|--|--------------------|
| Sponsorizzazioni, accordi collaborazione ecc. – (art. 43 L. 449/1997 – art.15 c. 1 lett. D CCNL 1998-2001)                   |                    |
| Recupero evasione ICI – (art. 4 c.3 CCNL 2000-2001 – art. 3 c.57 L. 662/1996 – art. 59 c.1 lett. P - <u>D.Lgs 446/2007</u> ) |                    |
| Specifiche disposizioni di legge (art. 15 c.1 lett. K CCNL 1998-2001)  |                    |
| Integrazione fondo CCIA in equilibrio finanziario – (art.15 c.1 lett. N CCNL 1998-2001)                                      |                    |
| Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica – (art.15 c.5 CCNL 1998-2001 parte variabile)              |                    |
| Integrazione 1,2% - (art. 15, c. 2, CCNL 1998-2001)  | € 2.078,02         |
| Messi Notificatori – (art. 54 CCNL 14.4.2000)  |                    |
| Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli – (art. 27 CCNL 14.9.2000)                                  |                    |
| Economie fondo anno precedente – (art. 17, c.5 CCNL 1998-2001)   |                    |
| Economie fondo straordinario confluite – (art. 14 c.4 CCNL 1998-2001)  |                    |
| Quote per la progettazione - (art. 15 c.1 lett. K CCNL 1998-2001 - art. 92, cc. 5, 6 D.Lgs 163/2006)                         |                    |
| Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT ecc. (art. 43 L.449/1997 – art. 15 c.1 lett. D CCNL 1998-2001)   |                    |
| Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa – (art. 15 c.1 lett. K – art. 16 cc. 4, 5 D.L. 98/2011)             |                    |
| Consolidamento decurtazioni art. 9, c. 2/bis D.L. 78/2010 convertito L 122/2010  | - € 2.077,10       |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>  | <b>€ 0.92</b>      |
|  |                    |
|  |                    |
| <b>RIEPILOGO FONDO:</b>  |                    |
|  |                    |
| <b>RISORSE STABILI</b>   | <b>€ 22.606,23</b> |
| <b>RISORSE VARIABILI</b>   | <b>€ 0.92</b>      |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 22.607,15</b> |
|  |                    |
|  |                    |
|  |                    |




|  |
|--|
| <b>FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b> |
|--|

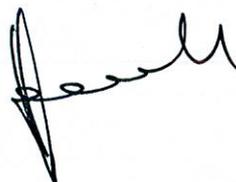
Il Fondo progressioni economiche orizzontali è riassunto come di seguito ed in particolare è costituito dalle somme destinate alla copertura degli istituti già assegnati negli anni precedenti e per finanziare nuove progressioni economiche

| <b>PROGRESSIONI ECONOMICHE PREGRESSE</b>   |                   |
|--|-------------------|
| Importo progressioni orizzontali per il personale in servizio per il periodo antecedente il 31/12/2009 | € 3.402,21        |
| Importo nuove progressioni orizzontali per il personale in servizio dal 1/1/2010                       | € 3.686,85        |
| <b>TOTALE PROGRESSIONI PREGRESSE</b>   | <b>€ 7.089,06</b> |
| <b>PROGRESSIONI ECONOMICHE 2015</b>  |                   |
| Importo per progressioni orizzontali anno 2015   | <b>€ 1.700,00</b> |

|   |
|---|
| <b>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</b><br>art. 14 CCNL 1998/2001 |
|---|

Il fondo lavoro straordinario è riassunto come di seguito specificato:

|                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| Fondo lavoro straordinario anno 2014 | 2.172,42        |
| riduzione 3%                         | 65,17           |
| <b>Fondo disponibile anno 2015</b>   | <b>2.107,25</b> |




### MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO 2015

Le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, dell'indennità per specifiche responsabilità, delle progressioni economiche orizzontali pregresse e per la produttività intesa come incentivo di merito individuale ottenuto in base al grado di realizzazione degli obiettivi e alla valutazione delle singole prestazioni

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>RISORSE STABILI</b>   | <b>€ 22.606,23</b> |
|  |                    |
| <b>Risorse per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2015 dovute all'incremento della dotazione organica per l'istituzione di nuovi servizi</b> | €.=                |
| <b>Indennità di comparto</b>   | € 2.726,34         |
| <b>Indennità specifiche responsabilità</b>   | € 1.500,00         |
| <b>Progressioni economiche pregresse</b>   | € 7.089,06         |
| <b>Progressioni economiche 2015</b>  | € 1.700,00         |
|  |                    |
| <b>Fondo risorse stabili</b>   | <b>€ 9.590,83</b>  |
|  |                    |
| <b>Somme fondo produttività non attribuite lo scorso anno (2014)</b>   | <b>€ =</b>         |
|  |                    |
|  |                    |
| <b>Fondo destinato alla produttività</b>   | <b>€ 9.590,83</b>  |

|  |               |
|--|---------------|
| <b>RISORSE VARIABILI</b>                                     | <b>€ 0,92</b> |
|  |               |
|  |               |
| <b>Totale Fondo (decurtato art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010)</b> | <b>€ 0,92</b> |
|  |               |




Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono le seguenti:

| Importo dell'indennità annua | Totale dipendenti | Ruolo dei dipendenti interessati                             | Mesi | Somma prevista |
|------------------------------|-------------------|--|------|----------------|
| € 1.500,00                   | 1                 | Istruttore Direttivo<br>Ufficio Personale e Paghe<br>Cat. D2 | 12   | € 1.500,00     |
|                              |                   |  |      |                |
|                              |                   |  |      |                |

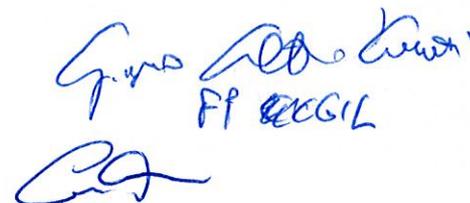
Le specifiche responsabilità si concretizzano:

- coordinamento dell'attività di rilevazione ed elaborazioni stipendiali dell'ufficio personale e paghe comprensoriali;
- gestione dei rapporti con i referenti dei comuni e soluzione delle problematiche connesse;
- definizione di procedure "ad hoc" per rispondere a particolari esigenze organizzative di singole Amministrazioni;
- monitoraggio delle azioni definite ed eventuale implementazione delle procedure al fine di razionalizzare e ottimizzare l'attività dell'ufficio.

#### Riepilogo utilizzo fondo

| Finalità del compenso                   | Risorse assegnate  |
|---|--------------------|
| Indennità di comparto                   | € 2.726,34         |
| Fondo progressioni economiche pregresse | € 7.089,06         |
| Fondo progressioni economiche 2015      | € 1.700,00         |
| Compenso per specifiche responsabilità  | € 1.500,00         |
| Fondo produttività                      | € 9.590,83         |
| Fondo risorse variabili                 | € 0,92             |
| <b>TOTALE</b>                           | <b>€ 22.607,15</b> |



  
 FI REGIL

CONSORZIO COMUNI B.I.M. VALLECAMONICA

Prospetto Riepilogativo Costituzione Fondo Produttività 2015

**Prospetto di verifica disposto art. 9, comma 2-bis d.l.78/2010, convertito in legge 122 del 30/07/2010:** "... A decorrere dal 01/01/2011, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio." - Come modificato dal comma 456 dell'art. 1 - Legge 147/2013

| DESCRIZIONE                               | ANNO 2010   | ANNO 2011   | ANNO 2012   | ANNO 2013   | ANNO 2014   | ANNO 2015   | NOTE                                      |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| RISORSE STABILI                           | € 40.772,80 | € 40.797,95 | € 38.719,27 | € 38.717,13 | € 38.715,05 | € 38.712,65 |   |
| RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2/BIS DL. 78/2010  | € 0,00      | € 0,00      | € 2.907,69  | € 11.688,90 | € 11.688,90 | € 11.688,90 | per riduzione consistenza media personale |
| RISORSE VARIABILI                         | € 40.772,80 | € 40.797,95 | € 35.811,58 | € 27.028,23 | € 27.026,15 | € 27.023,75 |   |
| <b>Totale fondo per verifica</b>          | € 3.017,00  | € 3.017,00  | € 3.017,00  | € 3.017,00  | € 3.017,00  | € 3.017,00  |   |
| Somme non attribuite del fondo precedente | € 43.789,80 | € 43.814,95 | € 38.828,58 | € 30.045,23 | € 30.043,15 | € 30.040,75 |   |
| Fondo per nuove assunzioni                | € 2.088,05  | € 1.067,45  | € 965,17    | € 1.001,94  | € 1.086,94  | € 0,00      |   |
|   | € 45.877,85 | € 44.882,40 | € 39.793,75 | € 31.047,17 | € 31.130,09 | € 30.040,75 |   |
|   | € 0,00      | € 8.000,00  | € 0,00      | € 0,00      | € 0,00      | € 0,00      |   |
| <b>MODALITA' DI RIPARTO ADOTTATE</b>      |             |             |             |             |             |             |   |
| Fondo congelato per P.O.                  | € 15.212,26 | € 15.212,26 | € 11.471,73 | € 6.495,00  | € 6.495,00  | € 6.495,00  |   |
| Indennità di comparto                     | € 3.977,52  | € 3.977,52  | € 3.508,02  | € 2.850,72  | € 2.850,72  | € 2.726,34  |   |
| Progressioni economiche pregr.            | € 8.364,07  | € 14.530,36 | € 10.726,85 | € 7.214,72  | € 7.214,72  | € 7.089,06  |   |
| Indennità specifiche responsab.           | € 1.500,00  | € 1.500,00  | € 1.500,00  | € 1.500,00  | € 1.500,00  | € 1.500,00  |   |
| produttività ripartita                    | € 29.053,85 | 35.220,14   | € 27.206,60 | € 18.060,44 | € 18.060,44 | € 17.810,40 |   |
|   | € 16.824,00 | € 9.662,26  | € 12.587,15 | € 12.986,73 | € 13.069,65 | € 12.230,35 |   |

Carbone 20 05/2015

SCHEDA DI VALUTAZIONE - Cat. C  
Anno 2015

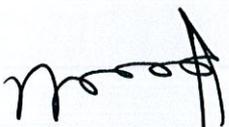
|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| <b>DIPENDENTE:</b>                     |  | <b>Livello inquadramento: C</b>  |
| <b>Profilo Professionale:</b>          |  |                                  |
| <b>Nr.</b>                             | <b>Indicatore di valutazione</b>   |                                  |
| 1                                      | Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati |                                  |
| 2                                      | Livello di iniziativa professionale, grado di autonomia                            |                                  |
| 3                                      | Rapporti con l'utenza  |                                  |
| 4                                      | Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi                 |                                  |
| 5                                      | Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale                            |                                  |
| 6                                      | Orientamento alla soluzione dei problemi   |                                  |
| <b>Totale punti</b>                    |  |                                  |
| <b>Data</b>                            |  |                                  |
|  |  | <b>Il responsabile dell'Area</b> |
| <b>Per accettazione: il dipendente</b> |  |                                  |
| <b>Eventuali osservazioni:</b>         |  |                                  |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE - Cat. C**  
Anno 2015

| <b>INDICATORI DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE</b> |   | <b>PUNTEGGIO</b> |
|--|---|------------------|
| <b>1</b>                                     | <b>Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati</b><br>a) ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività;<br>b) ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro; ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi<br>c) organizza in autonomia le attività assegnate<br>d) organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste                       | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>2</b>                                     | <b>Livello di iniziativa professionale, grado di autonomia</b><br>a) non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi<br>b) ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti da superiori<br>c) ha proposto soluzioni ai problemi in situazioni di necessità<br>d) ha spesso prevenuto l'insorgere di problemi prospettando in anticipo soluzioni operative  | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>3</b>                                     | <b>Rapporti con l'utenza</b><br>a) non ha dimostrato propensione a comprendere le necessità dell'utenza<br>b) ha dimostrato sufficiente disponibilità nei confronti delle richieste dell'utenza<br>c) ha dimostrato buona disponibilità nei confronti delle richieste stabilendo relazioni positive con l'utenza<br>d) ha dimostrato ottima capacità di comunicazione rispondendo all'utenza anche in situazioni di difficoltà  | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>4</b>                                     | <b>Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi</b><br>a) Ha dimostrato difficoltà a lavorare in gruppo<br>b) Ha dimostrato difficoltà a lavorare in gruppo ma si è adeguato ai diversi schemi organizzativi<br>c) Ha lavorato in gruppo con sufficiente impegno ed ha conseguito i risultati attesi<br>d) Ha instaurato positivi comportamenti riguardo al gruppo di lavoro e si è adeguato ai cambiamenti organizzativi   | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>5</b>                                     | <b>Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale</b><br>a) non ha manifestato interesse di fronte alle opportunità di aggiornamento e formazione professionale<br>b) ha manifestato sufficiente interesse alla formazione e all'aggiornamento professionale<br>c) ha manifestato un buon interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro<br>d) ha manifestato un ottimo interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>6</b>                                     | <b>Orientamento alla soluzione dei problemi</b><br>a) ha affrontato i problemi in modo isolato senza dare risposte efficaci<br>b) ha affrontato le problematiche poste fornendo soluzioni adeguate<br>c) ha affrontato con sufficiente approfondimento i problemi individuando le opportune soluzioni<br>d) ha affrontato con elevato approfondimento ottimizzando le soluzioni attraverso un'ampia visione di insieme  | 1<br>2<br>3<br>4 |




**SCHEDA DI VALUTAZIONE - Cat. D**  
**Anno 2015**

|  |  |
|--|--|
| <b>DIPENDENTE:</b>                     |  |
| <b>Profilo Professionale:</b>          | <b>Livello inquadramento: D</b>                                    |
| <b>Nr.</b>                             | <b>Indicatore di valutazione</b>                                   |
| 1                                      | Livello di iniziativa professionale                                |
| 2                                      | Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi |
| 3                                      | Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale            |
| 4                                      | Orientamento alla soluzione dei problemi                           |
| 5                                      | Grado di autonomia e responsabilità                                |
| 6                                      | Orientamento ai risultati  |
| <b>Totale punti</b>                    |  |
| <b>Data</b>                            |  |
| <b>Il responsabile dell'Area</b>       |  |
| <b>Per accettazione: il dipendente</b> |  |
| <b>Eventuali osservazioni:</b>         |  |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

SCHEDA DI VALUTAZIONE - Cat. D  
Anno 2015

| INDICATORI DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE |  | PUNTEGGIO        |
|---------------------------------------|--|------------------|
| <b>1</b>                              | <b>Livello di iniziativa professionale</b><br>a) non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi<br>b) ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti da superiori<br>c) ha proposto soluzioni ai problemi in situazioni di necessità<br>d) ha spesso prevenuto l'insorgere di problemi prospettando in anticipo soluzioni operative   | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>2</b>                              | <b>Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi</b><br>a) Ha dimostrato notevoli difficoltà a lavorare in gruppo<br>b) Ha dimostrato difficoltà a lavorare in gruppo ma si è adeguato ai diversi schemi organizzativi<br>c) Ha lavorato in gruppo con sufficiente impegno ed ha conseguito i risultati attesi<br>d) Ha instaurato positivi comportamenti riguardo al gruppo di lavoro e si è adeguata ai cambiamenti organizzativi   | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>3</b>                              | <b>Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale</b><br>a) non ha manifestato interesse di fronte alle opportunità di aggiornamento e formazione professionale<br>b) ha manifestato sufficiente interesse alla formazione e all'aggiornamento professionale<br>c) ha manifestato un buon interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro<br>d) ha manifestato un ottimo interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro  | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>4</b>                              | <b>Orientamento alla soluzione dei problemi</b><br>a) ha affrontato i problemi in modo isolato senza dare risposte utili<br>b) ha affrontato le problematiche poste senza riuscire a fornire soluzioni adeguate<br>c) ha affrontato con sufficiente approfondimento i problemi individuando le opportune soluzioni<br>d) ha affrontato con elevato approfondimento ottimizzando le soluzioni attraverso un'ampia visione di insieme  | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>5</b>                              | <b>Grado di autonomia e responsabilità</b><br>a) non ha dimostrato nel corso dell'anno un sufficiente grado di autonomia e responsabilità<br>b) ha svolto le attività di competenza con sufficiente grado di autonomia e responsabilità solo in presenza di sollecitazioni<br>c) ha svolto le attività di competenza con buon grado di autonomia e responsabilità<br>d) ha svolto le attività di competenza con buon grado di autonomia e responsabilità anche di fronte ad eventi eccezionali   | 1<br>2<br>3<br>4 |
| <b>6</b>                              | <b>Orientamento ai risultati</b><br>a) non ha manifestato nel corso dell'anno propensione al raggiungimento degli obiettivi programmati<br>b) si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo in presenza di sollecitazioni<br>c) ha dimostrato una buona propensione a definire e raggiungere gli obiettivi fornendo soluzioni ai problemi insorti<br>d) ha dimostrato capacità di raggiungere gli obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e il gruppo di lavoro che coordina fornendo risultati ottimali rispetto agli obiettivi proposti | 1<br>2<br>3<br>4 |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.  
Anno 2015

**DIPENDENTE:**

**Profilo Professionale:**

**Livello inquadramento: D**

| Nr.                                    | Indicatore di valutazione  |                           |
|--|--|---------------------------|
| 1                                      | Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale  |                           |
| 2                                      | Orientamento alla soluzione dei problemi   |                           |
| 3                                      | Grado di autonomia e responsabilità  |                           |
| 4                                      | Orientamento ai risultati  |                           |
| 5                                      | Organizzazione e gestione delle risorse assegnate - Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi |                           |
| 6                                      | Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico                   |                           |
| <b>Totale punti</b>                    |  |                           |
| <b>Data</b>                            |  |                           |
|  |  | Il componente dell'O.I.V. |
| <b>Per accettazione: il dipendente</b> |  |                           |
| <b>Eventuali osservazioni:</b>         |  |                           |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

INDICATORI DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

PUNTEGGIO

|          |  |   |
|----------|--|---|
| <b>1</b> | <b>Qualità delle prestazioni - Arricchimento professionale</b>   |   |
|          | a) non ha manifestato interesse di fronte alle opportunità di aggiornamento e formazione professionale   | 1 |
|          | b) ha manifestato sufficiente interesse alla formazione e all'aggiornamento professionale  | 2 |
|          | c) ha manifestato un buon interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro   | 3 |
|          | d) ha manifestato un ottimo interesse ad approfondire le proprie conoscenze trasferendole nel gruppo di lavoro   | 4 |
| <b>2</b> | <b>Orientamento alla soluzione dei problemi</b>  |   |
|          | a) ha affrontato i problemi in modo isolato senza dare risposte utili  | 1 |
|          | b) ha affrontato le problematiche poste senza riuscire a fornire soluzioni adeguate  | 2 |
|          | c) ha affrontato con sufficiente approfondimento i problemi individuando le opportune soluzioni  | 3 |
|          | d) ha affrontato con elevato approfondimento ottimizzando le soluzioni attraverso un'ampia visione di insieme  | 4 |
| <b>3</b> | <b>Grado di autonomia e responsabilità</b>   |   |
|          | a) non ha dimostrato nel corso dell'anno un sufficiente grado di autonomia e responsabilità  | 1 |
|          | b) ha svolto le attività di competenza con sufficiente grado di autonomia e responsabilità solo in presenza di sollecitazioni  | 2 |
|          | c) ha svolto le attività di competenza con buon grado di autonomia e responsabilità  | 3 |
|          | d) ha svolto le attività di competenza con buon grado di autonomia e responsabilità anche di fronte ad eventi eccezionali  | 4 |
| <b>4</b> | <b>Orientamento ai risultati</b>   |   |
|          | a) non ha manifestato nel corso dell'anno propensione al raggiungimento degli obiettivi programmati  | 1 |
|          | b) si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo in presenza di sollecitazioni  | 2 |
|          | c) ha dimostrato una buona propensione a definire e raggiungere gli obiettivi fornendo soluzioni ai problemi insorti   | 3 |
|          | d) ha dimostrato capacità di raggiungere gli obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e il gruppo di lavoro che coordina fornendo risultati ottimali rispetto agli obiettivi proposti | 4 |
| <b>5</b> | <b>Organizzazione e gestione delle risorse assegnate - Coinvolgimento nei processi produttivi e adattamenti organizzativi</b>  |   |
|          | a) ha manifestato difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse  | 1 |
|          | b) ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente solo in presenza di carichi di lavoro regolari e contenuti   | 2 |
|          | c) ha organizzato in modo adeguato le risorse assegnate ottenendo i risultati previsti   | 3 |
|          | d) ha organizzato le risorse assegnate in modo ottimale raggiungendo i risultati attesi  | 4 |
| <b>6</b> | <b>Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico</b>  |   |
|          | a) non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti con le altre strutture organizzative dell'ente  | 1 |
|          | b) ha collaborato solo con il personale coinvolto nell'attività da svolgere  | 2 |
|          | c) ha condiviso le informazioni anche con le diverse strutture organizzative ed ha collaborato attivamente con gli organi di indirizzo politico  | 3 |
|          | d) ha dimostrato coinvolgimento nel perseguimento degli obiettivi dell'ente, ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti delle diverse strutture e degli organi di direzione politica     | 4 |
|          | <b>I risultati si intendono raggiunti se la valutazione individuale è almeno pari al 70% del punteggio previsto dagli indicatori.</b>  |   |