

In data 13/05/2014 Il Comitato Istituzionale dell'Consiglio di Bacino "Laguna di Venezia" ha approvato il Ccdi 2013 e 2014 per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il personale non dirigente e ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva la delegazione di parte pubblica con deliberazione prot.n. 447/9 di verb. del 13/05/2014.

Pertanto oggi le parti sottoscrivono definitivamente il Ccdi allegato.

ACCORDO SULLA DESTINAZIONE E FINALITA' DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNI 2013 - 2014

ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo (CCDI) si applica al personale non dirigente del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza 01/01/2013 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo successivo Ccdi o sino all'approvazione di un nuovo Ccnl che detti norme incompatibili con il presente Ccdi.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

ART.2 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. La loro destinazione è oggetto di contrattazione con le OO.SS.

ART.3 CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DELLE SINGOLE QUOTE AI DIPENDENTI

Le risorse destinate all'erogazione del premio incentivante la produttività saranno erogate ai dipendenti alla fine di un periodo di osservazione e a fronte di una valutazione basata su:

Obiettivi generali dell'ente: massimo 40 punti;
Obiettivi individuali: massimo 40 punti;
Valutazione dei comportamenti: massimo 20 punti.

Art. 3.1 Obiettivi generali (massimo 40 punti):

Con disposizione del Direttore Generale verranno definiti massimo 3 obiettivi generali a cui associare singolarmente massimo 20 punti.

Art. 3.2 Obiettivi individuali (massimo 40 punti):

Con disposizione del Direttore Generale verranno definiti massimo 3 obiettivi individuali a cui associare singolarmente massimo 40 punti. Per ogni singolo obiettivo, sentito il dipendente interessato, dovranno essere individuate fasi intermedie a cui associare il punteggio relativo.

In ogni caso dovranno essere individuati un numero di obiettivi tali per cui la somma dei singoli valori individuali dia 40.

Art. 3.3 Valutazione dei comportamenti (massimo punti 20):

Verranno valutati i seguenti comportamenti:

- a) Raggiungimento risultati della propria funzione;
- b) Osservanza delle scadenze assegnate;



[Handwritten signature]

- e) Capacità di lavorare in gruppo e collaborazione;
 - d) Professionalità nello svolgimento dei compiti assegnati,
- con i seguenti criteri:

- punti 1: Esistono ampi spazi di miglioramento;
- punti 2: Esiste la necessità di un miglioramento in uno o più fattori di quella dimensione;
- punti 3: Rispetta la maggior parte dei fattori di quella dimensione;
- punti 4: Manifesta tutti i fattori della dimensione da valutare;
- punti 5: Manifesta risultati superiori rispetto a quanto richiesto dai fattori della dimensione.

Punteggio complessivo conseguito	Percentuale di produttività riconosciuta
Da 86 a 100	100%
Da 81 a 85	95%
Da 76 a 80	90%
Da 71 a 75	85%
Da 66 a 70	80%
Da 61 a 65	75%
Da 56 a 60	70%
Da 51 a 55	65%
Da 0 a 50	0%

ART. 4 REDISTRIBUZIONE DEI RESTI

In sede di distribuzione della produttività individuale / collettiva, saranno distribuiti, con i medesimi criteri di cui sopra, anche i resti registrati a consuntivo sui vari che concorrono alla ripartizione del fondo.

ART. 5 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE.

In considerazione dei vincoli introdotti dalla legislazione vigente, i criteri relativi alle progressioni orizzontali saranno oggetto di una appendice specifica al presente contratto.

ART. 6 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

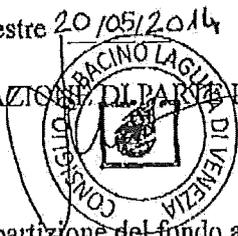
L'indennità di maneggio valori è stabilita in euro 1,55 giornalieri.
Di detta indennità è beneficiario unicamente il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

ART. 7 - NORMA TRANSITORIA PER IL 2013

In considerazione della particolarità della situazione venutasi a creare per l'anno 2013, le parti danno atto che la produttività sarà erogata dal Direttore Generale sulla base di una relazione generale e di una valutazione individuale che tenga conto delle attività complessivamente svolte anche con riferimento alle principali scadenze dell'anno 2013.

Venezia - Mestre 20/05/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FF
UIL FPL

Giuseppe...
[Signature]

Allegati:

- A: Scheda ripartizione del fondo anno 2013;
- B: Scheda ripartizione del fondo anno 2014.

ALLEGATO B			
DESTINAZIONE FONDO 2014			
DESCRIZIONE			IMPORTI in €
Indennità di Comparto			3.314,52
Indennità maneggio valori			340,00
Produttività Individuale			15.841,69
Progressione orizzontale			5.618,06
TOTALE FONDO			25.114,27

La delegazione di parte pubblica



La delegazione di parte sindacale

CGIL FF
 UIL FIL

ALLEGATO A		
DESTINAZIONE FONDO 2013		
DESCRIZIONE		IMPORTI in €
Indennità di Comparto		3.314,52
Indennità maneggio valori		340,00
Produttività individuale		13.235,83
Progressione orizzontale		5.618,06
TOTALE FONDO		22.508,41

La delegazione di parte pubblica



La delegazione di parte sindacale

COGLTA
U.L. FPL