

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Contratto decentrato integrativo- PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 DEL COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA – sottoscrizione definitiva 27/12/2019 – delibera di G.M. n.155 del 24.12.2019.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

(art. 68 lett. a) e b) del ccnl 21.05.2018

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.
2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
3. Le procedure ed i criteri di valutazione dei titolari di p.o. e del personale dipendente sono definiti dal sistema di valutazione vigente nell'ente che pur non materialmente allegato si intende parte integrante e sostanziale del presente contratto, in coerenza con le previsioni del CCNL del 21.5.2018.
4. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra le aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna macrostruttura. Il 30% budget viene ripartito tra le aree in funzione del raggiungimento di obiettivi strategici espressamente individuati dalla giunta nel piano della performance, in coerenza con il Dup. La restante quota è ripartita tra le aree in base al seguente meccanismo di calcolo che tiene conto del personale assegnato:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, 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;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento di cui infra:

Categoria - Parametro

A: 1;

B: 1,05

Accesso B3: 1,10

C: 1,15

D: 1,20

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni aree, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso;

5. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget.
6. Il budget così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola direzione misurato annualmente dall'OIV, e suddiviso tra i dipendenti della direzione stessa. Il sistema di valutazione potrà meglio dettagliare il presente meccanismo di riparto, prevedendo una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascuna area funzionale e al personale ad esso afferente.
7. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione, a condizione che il dipendente abbia prestato servizio effettivo per almeno 4 mesi.
8. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
9. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part time e ai mesi di servizio prestati.
11. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale.
12. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascuna area sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura, nell'ambito della quale l'economia si è generata.
13. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31 dicembre del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valor economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

(art.69 del CCNL del 21.05.2018)

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10 % dei dipendenti - percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale - che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di valutazione. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente. Nessuna maggiorazione compete nel caso in cui il Responsabile di Area non abbia attuato la differenziazione della valutazione.

Art. 19

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15 % di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata secondo le procedure e criteri di cui alla metodologia vigente presso l'ente.

Art. 20

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 5.000 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 10%, nel caso di compensi superiori all'ammontare di euro 10.000 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 40%.