

**COMUNE DI SANTA MARIA DI SALA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL**  
**TRIENNIO 2013 – 2015**

Sottoscritto il 29.11.2013

.....

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

**Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente. Tale sistema deve prevedere che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:

- la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni degli esiti tra i singoli dipendenti;
- la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
- il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance;

2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

e) la quota riservata alla produttività individuale sarà ancorata per il 70% al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e il rimanente 30% alla valutazione individuale.

3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

#### **Art. 10 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale**

1) Le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva e/o individuale vengono erogate dopo averle ripartite in budget di Settore. Il budget viene 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.

2) I succitati compensi 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.

3) Prendendo come base l'attuale sistema di valutazione, la ripartizione delle risorse relative alla produttività collettiva, quantificate annualmente, viene fatta per determinazione livello base calcolato come segue:

Categoria	Parametro (a)	N.Dip. (b)	Prodotto (a x b)	Livello base
<b>B</b>	<b>1,0</b>	18	18	$\frac{\text{Risorse}}{\sum \text{prodotto}}$
<b>C</b>	<b>1,2</b>	19	23,4	
<b>D</b>	<b>1,4</b>	13,5	18,9	
Escluse PO ed equivalenti		50,5	$\sum \text{prodotto} = 60,3$	

La quota individuale della produttività viene determinata con la seguente indicazione:

valore del risultato della valutazione pari o superiore a 5 da diritto al 100%

valore del risultato della valutazione pari o superiore 2 da diritto al 90%

valore del risultato della valutazione pari a 0 o superiore da diritto al 80%

eventuali economie della produttività collettiva verranno ripartite nello scaglione con valore del moltiplicatore maggiore di 5.

4) 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 e permessi per donazione sangue e per donazione midollo osseo.

**Art. 11 – Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999**

1) In sede di contrattazione annuale vengono quantificate le risorse da destinare a ciascun progetto di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, proposto dai Responsabili di Settore e approvato dal Nucleo di Valutazione della Performance.

2) L'erogazione dei compensi incentivanti per la partecipazione a tali progetti avviene, in seguito alla positiva certificazione del Nucleo di Valutazione della Performance, in ordine al conseguimento degli obiettivi prefissati, sulla base della percentuale di partecipazione del dipendente, certificata dal Dirigente responsabile del progetto. Tale percentuale tiene conto del grado di svolgimento dell'attività prevista e del rispetto della tempistica fissata. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale viene effettuata dall'ultimo Responsabile che concorda il punteggio da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo deve, pertanto, firmare la scheda di valutazione. La partecipazione di ciascun dipendente viene evidenziata nella relazione finale del Responsabile del Progetto da presentare al Nucleo di Valutazione della Performance, per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

3) Nel caso in cui il Nucleo di Valutazione della Performance certifichi il raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra il 65% e il 100%, i compensi incentivanti vengono interamente liquidati al personale partecipante. Diversamente, se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificata risulta essere inferiore al 65% non viene liquidato alcun compenso incentivante al personale, indipendentemente dal punteggio di partecipazione conseguito nella scheda di valutazione, e l'economia di spesa conseguente costituisce economia di bilancio.

4) Un'ulteriore condizione per la liquidazione del premio incentivante individuale, oltre al punteggio percentuale di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo è il conseguimento di un punteggio sufficiente nella scheda di valutazione annuale che deve, pertanto, riportare un punteggio finale sufficiente.