

ziale
ui al
ento
e dei
13/08

i e le
6 del
isura

nte

ento
e dei
13/08

6 del
inità,
brata
o, in
dano
tuali
de il
dalla
della
mma
t. e);
vizio

alle
dei

- Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

1. In linea con le innovazioni introdotte dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il presente articolo introduce un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, compatibile con quanto previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.04.1999 come sostituito dall'art. 37 CCNL del 22.01.2004, il quale prevede che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il sistema di produttività e di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
4. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia della valutazione dei comportamenti professionali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999.
5. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
6. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
7. È previsto che il 50% del compenso complessivo di produttività, così come determinato al successivo comma 8, verrà destinato a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione dei comportamenti professionali, mentre il rimanente 50% della somma verrà destinata a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, secondo i criteri e le modalità sotto meglio specificati.
8. Il progetto di produttività collettiva prevede due distinti parametri di valutazione e conseguente liquidazione:
 - A) apporto individuale, da parte di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento.
 - B) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nel semestre di riferimento:

Categoria e profilo infracategoriale di appartenenza	Quota A) % incidenza raggiungimento obiettivi	Quota B) % incidenza apporto individuale
A/B/C/D	50%	50%

La quota destinata in sede di contrattazione decentrata all'istituto della produttività, sarà assegnata ai dipendenti di ciascuna struttura, nel rispetto della categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoriali (IC) quelli appresso indicati:

- Cat. A = 100
- Cat. B = 107,63
- Cat. C = 120,70
- Cat. D = 144,69

Gli indici categoriali sopradetti saranno riparametrati, per il personale part-time, in base al contratto di lavoro.

L'importo da destinare ad ogni singolo dipendente viene calcolato applicando il seguente procedimento:

1. Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im):

$$Im = \frac{\text{Risorse produttività}}{[(NA*ICA) + (NB *ICB) + (NC*ICC) + (ND*ICD)]}$$

dove:

NA, NB, NC, ND = Num. dipendenti nell'Ente rispettivamente di cat. A, B, C, D

ICA, ICB, ICC, ICD = Indice categoriale risp. cat. A, B, C, D, come sopra individuato

2. Calcolo delle risorse da assegnare a ciascun dipendente per categoria (Rc)

$$Rc = Im * Ic$$

dove:

Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato

Ic = Indice categoriale

L'importo complessivo viene destinato, per ciascun dipendente, come appresso indicato:

- Una quota pari al 50% della risorsa spettante a ciascun lavoratore viene legato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo;
- La rimanente quota del 50% viene legata all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati.

Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, la valutazione sarà competenza del dirigente o capo area ove il dipendente ha prestato un maggior numero di giorni di servizio nel semestre di riferimento.

Esempio di calcolo per la suddivisione fra le macrostrutture delle risorse di cui alla produttività

Risorse assegnate alla produttività = € 15.000

Dipendenti nell'Ente = 11

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im):

Categoria	Numero Dipendenti	Indice categoriale	Numero
A	4	100	400,00
B	3	107,63	322,89
C	2	120,70	241,4
D	1	144,69	144,69
TOTALI	11		1108,98

dove "numero" = Numero dipendenti * Indice

$$Im = \text{Risorse assegnate} : \text{Totale} / \text{"numero"} = € 15.000 / 1108,98 = (Im) 13,52$$

(Rc) = Calcolo delle risorse da assegnare a ciascun dipendente per categoria:

$$(Im) 13,52 * (IcA) 100 = 1352 \text{ quota intera annuale per categoria A}$$

$$(Im) 13,52 * (IcB) 107,63 = 1455 \text{ quota intera annuale per categoria B}$$

$$(Im) 13,52 * (IcC) 120,70 = 1631 \text{ quota intera annuale per categoria C}$$

$$(Im) 13,52 * (IcD) 144,69 = 1956 \text{ quota intera annuale per categoria D}$$

Calcolo complessivo di spesa:

1352 (quota intera annuale per categoria A) * 4 (n.dipendenti A) = 5.408

1455 (quota intera annuale per categoria B) * 3 (n.dipendenti B) = 4.365

1631 (quota intera annuale per categoria C) * 2 (n.dipendenti C) = 3.262

1956 (quota intera annuale per categoria D) * 1 (n.dipendenti D) = 1.956

Totale 14.991

9. L'attribuzione della quota A) relativa alla performance organizzativa e individuale è collegata alla valutazione semestrale, effettuata dai dirigenti, sentiti i responsabili de servizi, dei comportamenti professionali, secondo la scheda sottoindicata, che prevede n. 5 fattori di fattori di valutazione e n. 4 indici per ciascun fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
2) Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza	
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente	
		Comunicazione	
		Cooperazione	
4) Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo	
		Sfruttamento risorse	
		Razionalizzazione procedure	
		Proposizione miglioramenti	
5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	

Alle Categorie A e B si applicano i soli punti 1, 2 e 5.

Ad ognuno degli indici potrà essere attribuito un punteggio da 0 a 5.

Ogni fattore di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 60 (sessanta) punti per i dipendenti delle Categorie A e B, e 100 (cento) per i dipendenti delle Categorie C e D.

Il punteggio così conseguito da ogni singolo dipendente determina la percentuale di quota individuale attribuibile per la performance organizzativa secondo la seguente tabella di valutazione:

Cat. D/C

Intervallo valutazione	% compenso perf. org. spettante
da 81 a 100 punti	100%
da 61 a 80 punti	80%
da 51 a 60 punti	55%
da 31 a 50 punti	30%
da 0 a 30 punti	10%

Cat. B/A

Intervallo valutazione	% compenso perf. org. spettante
da 51 a 60 punti	100%
da 41 a 50 punti	80%
da 31 a 40 punti	55%
da 21 a 30 punti	30%
da 0 a 20 punti	10%

10. L'attribuzione della quota B) destinata a compensare la performance organizzativa e individuale è collegata al raggiungimento degli obiettivi semestrali che ciascun dirigente assegna alle unità organizzative.

La percentuale del compenso spettante viene individuata in relazione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Percentuale compenso	50%	75%	100%
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- *risultato minimo atteso*: il raggiungimento di almeno il 50% dell'obiettivo prefissato;
- *risultato parzialmente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 60% dell'obiettivo prefissato;
- *risultato completamente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo prefissato.

11. I compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni, avente cadenza semestrale.

12. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa:
- a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti responsabili di servizio.
 - b) Preliminarmente ciascun responsabile di servizio, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il responsabile di servizio provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/categoria di appartenenza dallo stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici Comunali.
 - c) Il Responsabile del servizio, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi in ciascun semestre dell'anno, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito assegna a ciascuna unità organizzativa, entro il 15/1 ed il 15/7 di ciascun anno i singoli obiettivi operativi da raggiungere in ciascun semestre.
13. La nozione di obiettivo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale espletamento di un servizio istituzionale; infatti, poiché il sistema di gestione per obiettivi, e connesso sistema di performance, coinvolge tutta l'Amministrazione Comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi Servizi/Uffici conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi.
14. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo la scheda riportata in allegato al presente accordo.
15. Gli obiettivi assegnati saranno trasmessi da ciascun responsabile di servizio al Nucleo di Valutazione, che potrà eccepire l'inesistenza di efficaci indicatori di risultato, invitando in tal caso il responsabile del servizio alla rimodulazione degli stessi.
16. Alla fine di ogni semestre:
- a) ciascun responsabile di servizio attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione, il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e trasmette tale attestazione al Nucleo di Valutazione e contestualmente trasmette allo stesso Ufficio, per tutte le strutture di propria pertinenza, apposita relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi; il Nucleo di Valutazione, sulla base delle attestazioni trasmesse dai responsabili di servizio, verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative;
 - b) il responsabile del servizio, ricevuta dal Nucleo l'anzidetta certificazione, provvede alla determinazione delle quote A) e B) da erogare a ciascun dipendente e predispone la determinazione di liquidazione dei compensi.
17. Per avere diritto alla valutazione e, quindi, alla liquidazione, con riferimento sia alla quota A che alla quota B, il dipendente dovrà avere maturato, nel semestre di riferimento:
- a) almeno 88 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 5 giorni settimanali);
 - b) almeno 104 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 6 giorni settimanali).
18. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso di un semestre il compenso verrà erogato sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.

19. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso di un semestre al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa.
20. Per il personale in part-time o contrattista con numero di ore inferiore a 36, le misure previste della quota A vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata, mentre quelle relative alla quota B), inerenti il raggiungimento dell'obiettivo, vengono corrisposte per intero, ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL 14.09.2000.
21. Ai dipendenti i compensi semestrali dovranno essere erogati entro il 31/8 dell'anno di riferimento (primo semestre) ed il 28/2 dell'anno successivo (secondo semestre).
22. Il presente articolo integra e modifica il sistema permanente di valutazione vigente. Per quanto non previsto si rimanda ad un successivo incontro nel quale verrà illustrato nel dettaglio il nuovo sistema alle OO.SS.
23. L'Amministrazione comunale inserirà nel piano di formazione 2013 un modulo formativo destinato a tutti i dipendenti del Comparto per illustrare le nuove modalità di valutazione del personale ed il sistema di lavoro per obiettivi.
24. I soggetti interessati potranno proporre ricorso avverso la valutazione semestrale, in opposizione ed in forma scritta, nei confronti del medesimo Capo Settore che ha effettuato la valutazione.
Nel caso in cui il Capo Settore confermi la valutazione, lo stesso Dipendente potrà proporre ricorso in opposizione e in forma scritta al Segretario Generale, il quale qualora ravvisasse distonie rispetto ai criteri generali di valutazione potrà proporre al Capo Settore una rivalutazione.
In assenza di accoglimento del ricorso, il dipendente potrà optare per le vie ordinarie di giudizio.

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	
TOTALE PUNTEGGIO			

Intervallo valutazioni	
da 0 a 50 punti	
da 41 a 50 punti	
da 31 a 40 punti	
da 21 a 30 punti	
da 0 a 20 punti	

Grado di conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento <i>(segnare con una x)</i>	Minimo atteso (almeno 50%) <input type="checkbox"/>	Parz. raggiunto (almeno 60%) <input type="checkbox"/>	Compl. raggiunto (almeno 90%) <input type="checkbox"/>
Percentuale di completamento			
Importo di compenso			

F s A n a o A p

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	
TOTALE PUNTEGGIO			
<p>Grado di conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento (segnare con una x)</p> <p>Minimo atteso (almeno 50%) <input type="checkbox"/></p> <p>Parz. raggiunto (almeno 60%) <input type="checkbox"/></p> <p>Compl. raggiunto (almeno 90%) <input type="checkbox"/></p> <p>Percentuale compenso per formula unica Beneficiari</p> <p>Importo compenso</p>			

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza	
		Raccordo bisogni utenza con offerte dell'Ente	
		Comunicazione	
		Cooperazione	
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo	
		Sfruttamento risorse	
		Razionalizzazione procedure	
		Proposizione miglioramenti	
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	
TOTALE PUNTEGGIO			



Grado di conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento <i>(segnare con una x)</i>	Minimo atteso (almeno 50%) <input type="checkbox"/>	Parz. raggiunto (almeno 60%) <input type="checkbox"/>	Compl. raggiunto (almeno 90%) <input type="checkbox"/>
---	--	--	---

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazioni critiche	
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza	
		Raccordo bisogni utenza con offerte dell'Ente	
		Comunicazione	
		Cooperazione	
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo	
		Sfruttamento risorse	
		Razionalizzazione procedure	
		Proposizione miglioramenti	
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	
TOTALE PUNTEGGIO			

Intervallo di tempo	
da 0 a 30 minuti	
da 30 a 60 minuti	
da 60 a 90 minuti	
da 90 a 120 minuti	
da 120 a 150 minuti	
da 150 a 180 minuti	
da 180 a 210 minuti	
da 210 a 240 minuti	
da 240 a 270 minuti	
da 270 a 300 minuti	

Grado di conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento <i>(segnare con una x)</i>	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 60%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Percentuale compenso performance quota di spartito	
Importo compenso	

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza Precisione Qualità Puntualità	
Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove Adattamento a situazioni nuove Flessibilità operativa Gestione situazioni critiche	
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza Raccordo bisogni utenza con offerte dell'Ente Comunicazione Cooperazione	
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo Sfruttamento risorse Razionalizzazione procedure Proposizione miglioramenti	
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa Rispetto tempi procedure Affidabilità Apporto qualitativo raggiungimento risultati	
TOTALE PUNTEGGIO			
Grado di conseguimento degli obiettivi nel semestre di riferimento <i>(segnare con una x)</i>	Mínimo atteso (almeno 50%) <input type="checkbox"/>	Parz. raggiunto (almeno 60%) <input type="checkbox"/>	Compl. raggiunto (almeno 90%) <input type="checkbox"/>
Percentuale compenso per performance (quota B spettante)			
Importo compenso			