

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto **CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALITA' ECONOMICA 2019.**

1) La Delegazione di parte Sindacale nelle persone dei Sigg.

RSU Sig.ra Arba Maria Ausilia

Clara Ausilia Arba

2) La Delegazione di parte Pubblica nelle persone

Segretario comunale Dott.ssa Castagna Maria Giovanna

M. Castagna

4. I Rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

Per CGIL FP Provinciale

Maria Ausilia Arba (delegata dal Remo Lai)

Clara Ausilia Arba

ARTICOLO 13
PRODUTTIVITA', MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. La produttività è finalizzata ad incentivare progetti di innovazione e di riforma dell'Ente mediante incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivo dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, del Piano delle Performance o altri atti programmatici. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione (ove presente) e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel Piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale) in base ai seguenti criteri generali:
 - a) Incidenza Performance organizzativa (fino a 20 punti);
 - b) Incidenza performance individuale (fino a 50 punti);
 - c) Competenze professionali e comportamenti organizzativi (fino a 30 punti).

ARTICOLO 14
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 31:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, sono uniformati ai principi di selettività effettiva ed oggettiva, con criteri di trasparenza, di differenziazione delle valutazioni e dei premi, di non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valutazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, sulla base del sistema di valutazione adottato e vigente.

COA A . 

2. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 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.
4. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a. 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;
 - b. 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
A	0,70
B	0,85
Accesso B3	1,20
C	1,60
D	1,70

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
5. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.


6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

7. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo;
- d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- e) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto, comma 3, lett.b) del presente articolo.

8. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre

col. A. A. 

dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;

- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

Punteggio fino a 50 punti	Nessun compenso
Punteggio da 51 a 60 punti	Erogazione del 10% della indennità
Punteggio da 61 a 65 punti	Erogazione del 30% della indennità
Punteggio da 66 a 70 punti	Erogazione del 40% della indennità
Punteggio da 71 a 75 punti	Erogazione del 50% della indennità
Punteggio da 76 a 80 punti	Erogazione del 60% della indennità
Punteggio da 81 a 85 punti	Erogazione del 70% della indennità
Punteggio da 86 a 90 punti	Erogazione del 80% della indennità
Punteggio da 91 a 95 punti	Erogazione del 90% della indennità
Oltre 95 punti	Erogazione del 100% della indennità

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato sulla base dei parametri per categoria di cui al comma 3, lett. B, del presente articolo;
- f) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'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;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
9. 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.
10. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a €. 17.368,14.