

COMUNE DI SULZANO

Valutazione performance del personale dipendente e delle posizioni di Elevata Qualificazione anni 2021-2025

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

I premi relativi alla performance organizzativa, alla performance individuale, al differenziale di cui all'art. 69 del CCNL e alla retribuzione di risultato delle posizioni dell'Elevata Qualificazione sono erogati al personale sulla base dei criteri contenuti nel Contratto Collettivo integrativo, invariati per il periodo 2021-2025.

Il premio per la performance organizzativa è erogato ai dipendenti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi del Centro di Responsabilità di appartenenza.

Il premio per la performance individuale è erogato sulla base dell'esito della valutazione dei 3 parametri previsti dal Contratto integrativo. Per la valutazione individuale si utilizza la scheda allegata al Contratto integrativo, con assegnazione di punteggi in una scala da 0 a 60 punti (punteggio minimo: 40), differenziata nei criteri di valutazione per aree (Area degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

Il differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018 è erogato in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 11 del Contratto integrativo.

La retribuzione di risultato delle posizioni dell'Elevata Qualificazione viene erogata nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione.

Di seguito si riportano stralci degli articoli del Contratto integrativo inerenti il grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità:

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. *Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.*
2. *Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:*
 - a) *i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;*
 - b) *le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
 - c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni*

istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;*
- e) la performance 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;*
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.*

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

(Art. 80 c.1 lett a) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano degli obiettivi, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

(art. 80 c.2 lett b) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprese quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, ammontano per l'anno ... ad €..., eventualmente incrementate a seguito di economie risultanti dalla applicazione degli altri istituti definiti nel presente contratto; per l'anno ... l'ammontare delle risorse per il presente istituto sarà ridefinito sulla base dell'ammontare dei risparmi da utilizzo dello straordinario anno precedente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base alla seguente metodologia di calcolo:

- a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato “A”, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.*
- b) Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;*
- c) riduzione della quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale, inserendo nella formula di seguito indicata per il calcolo della produttività una diminuzione di punteggio in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:*

<i>Assenze giorni lavorativi</i>	<i>Punti di riduzione applicati alla quota risultante dalla valutazione individuale</i>
<i>da 0 a 20</i>	<i>0</i>
<i>da 21 a 50</i>	<i>8</i>
<i>da 51 a 90</i>	<i>15</i>
<i>da 91 a 130</i>	<i>30</i>
<i>da 131 a 180</i>	<i>50</i>
<i>oltre 180</i>	<i>Tutti</i>

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Nel caso di congedo ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 151/2001, la quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale è ridotta in proporzione al periodo di assenza (esempio: assenza 6 mesi – riduzione 50%).

- d) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b), per valori della seguente scala parametrica:*

<i>❖ AREA</i>	<i>❖ PARAMETRO</i>
<i>❖ OPERATORI</i>	<i>❖ 1</i>
<i>❖ OPERATORI ESPERTI</i>	<i>❖ 1,30</i>
<i>❖ ISTRUTTORI</i>	<i>❖ 1,50</i>
<i>❖ FUNZIONARI</i>	<i>❖ 1,60</i>

- e) divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con applicazione della procedura di cui al punto d);*
f) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto e) per il prodotto ottenuto dalla

valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

L'erogazione dei fondi avviene pertanto secondo la seguente formula:

$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$

$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \sum K) \times K$

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.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

(art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo per la maggiorazione del premio sarà calcolato a seguito definizione della effettiva disponibilità delle risorse destinate alla performance individuale a consuntivo di ciascun anno.