

# Performance organizzativa e individuale

## Art. 9

### Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

-Le risorse destinate alle performance al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 10 vengono distribuite in base alla realizzazione di programmi di attività e/o progetti preventivamente individuati dagli strumenti di programmazione dell’ente. Tali progetti debbono presupporre un incremento della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, i quali sono rilevabili solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, come prevede l’articolo 18 del CCNL 1.04.1999, poi modificato dall’art. 37 del CCNL 22.01.2004 comparto Regioni-Autonomie Locali.

Ne consegue che tale definizione ha comportato da parte dell’Ente la necessità di individuare le prestazioni lavorative intese come “ordinarie”; e partendo da questa base sono stati fissati gli interventi migliorativi apportabili (che possono essere sia qualitativi che quantitativi). I miglioramenti debbono comunque essere prestabiliti, cioè programmati a monte, considerando gli strumenti a disposizione dei singoli dipendenti, e concretamente ottenibili.

Il fondo di Ente concordato è unico e destinato agli obiettivi di attuazione dell’attività gestionale dell’Ente, e, ove possibile, di incremento, risultando presenti in questa Amministrazione carenze organiche che rendono oltremodo difficoltoso il perseguimento di obiettivi di potenziamento dell’attività ordinaria. Ciò premesso si conviene che la razionalizzazione sia riconducibile ad un elemento di miglioramento, purché connesso alla capacità di mantenere uno standard di qualità con minori risorse a disposizione (es.:risorse finanziarie;-risorse-tempo, risorse umane e strumentali etc,) rispetto ad enti territoriali simili per fascia demografica, estensione territoriale, caratteristiche fisiche e sociali etc.

L’erogazione del fondo destinato alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi avviene tenendo conto della presenza in servizio e della partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati e della percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati nei programmi/progetti assegnati.

Il fondo complessivo, tenuto conto del numero dei dipendenti assegnati ai progetti di produttività, individuati in modo singolo o associato in ciascun settore e/o servizio, va ripartito nei vari progetti con riferimento al coefficiente di parametro dei dipendenti assegnati a tali progetti, secondo la seguente formula

Fondo complessivo / sommatoria coeff. parametro categoria= moltiplicatore \* parametro individuale

Il fondo concordato va ripartito in favore del personale di ruolo, con esclusione delle qualifiche dirigenziali, sulla base dei coefficienti di seguito indicati:

#### **A) – Presenza in servizio coefficiente “H”**

Si evidenzia che l’art.17 commi 1 e 2 del CCNL 1.04.1999 lega l’erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi al merito e all’impegno di gruppo per centro di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all’art. 6 del C.C.n.l. del 31.03.1999 (concetti ribaditi e rafforzati dall’art. 37 del CCNL del 22.01.2004).

L’erogazione di detti compensi, dunque, non dovrebbe essere legata alla presenza in servizio, ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Fatta questa premessa si deve tuttavia tenere presente l’orientamento dell’ARAN, rafforzato dalla manovra estiva (csd. Decreto “Brunetta” D.L. 112/2008). L’Agenzia infatti, in risposta al quesito n° 4/5/2006 afferma che ““ .è ragionevole presumere che i periodi di assenza finiscano per incidere sui

risultati conseguiti dal dipendente, determinando la conseguente riduzione (o, anche, esclusione) del compenso previsto”.

Ad avvalorare l’Agenzia si aggiunga l’incidenza data dalle assenze, ai fini della riduzione o esclusione dall’incentivo, il cui computo è stabilito dal legislatore (art. 71 c. 5 L. 133/2008). Ne consegue che se non si inserisse il fattore presenza, di per sé irrilevante ai fini dell’incentivo -visto che la presenza è un’obbligazione cui fa riscontro l’ordinaria retribuzione tabellare-, risulterebbe sostanzialmente impossibile calcolare il fattore assenza voluto dal legislatore. In sostanza non si può assegnare un valore all’assenza, senza, nel contempo, assegnare un valore anche alla presenza .

La delegazione trattante ha ritenuto, anche a seguito dell’entrata in vigore dell’art. 71 – 5° c. del D.L. 112 del 25.06.2008, convertito, con modificazioni, nella Legge n° 133 del 06.08.2008, di cui si riporta il testo letterale:

***“Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l’espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall’art. 4, comma1, della legge 8 marzo 2000, n° 53 (permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.) e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n° 104”,***

di applicare al fattore presenza, il seguente peso:

“Il lavoratore avrà attribuito il coefficiente pieno (= 1,00) se nell’arco dell’anno non effettuerà nessuna assenza dal lavoro. Per stabilire il coefficiente si effettuerà il rapporto fra le ore teoriche dovute (h.1872 se a tempo pieno (36 h.sett.li x 52 settimane); (per il part-time si applicherà la percentuale del rapporto di lavoro a part-time (h. 936 = 50% se rapporto pari a 18 h. sett.li, etc.), e le ore di assenza deducendo quelle per:

- malattia (con esclusione di quella legata ad infortuni sul lavoro),
- aspettativa volontaria (maternità facoltativa, aspettativa per motivi di famiglia o comunque non retribuita)
- assenze ingiustificate e, comunque, tutte le assenze riconducibili ad un atto di volontà e/o liberalità del dipendente. Non si deducono le ferie, i recuperi effettuati a compensazione di lavoro straordinario e le assenze dovute a donazione organi e plasma.

Ai fini delle predette deduzioni si fa riferimento unicamente -nel caso di orario settimanale articolato su 5 gg.- ai giorni lavorativi (36 h. settimanali) con esclusione delle festività infrasettimanali, dei sabati e delle domeniche.

## **B) SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”**

Per l’assegnazione delle quote del fondo dei singoli progetti di produttività viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente, direttamente collegata alla complessità delle prestazioni dei programmi e/o progetti assegnati:

Categoria	A1/A5	Parametro	115	/100 = coefficiente	1,15
Categoria	B1/B3	Parametro	130	/100 = coefficiente	1,30
Categoria	accesso B3/B7	Parametro	140	/100 = coefficiente	1,40
Categoria	C1/C5	Parametro	150	/100 = coefficiente	1,50
Categoria	D1/D6	Parametro	160	/100 = coefficiente	1,60
Categoria	accesso D3/D6	Parametro	170	/100 = coefficiente	1,70

### **C) APPORTO INDIVIDUALE – Coefficiente “S”**

Ai fini dell'attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione: la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all'incentivo di produttività, il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute, la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio finalizzate ai programmi e/o progetti, nell'ambito della propria area e/o servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità.

Il punteggio pieno è pari a 100.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi/100 conseguiti nella scheda di valutazione individuale allegata (Coefficiente S= Max 1,00). Al lavoratore che abbia conseguito un punteggio compreso tra 80 e 100 viene comunque attribuito il coefficiente massimo di 1,00.

Qualora il lavoratore consegua il punteggio minimo di 30 (coeff. 0,30) viene comunque erogato l'importo minimo di produttività individuale, corrispondente al 20% del fondo di progetto cui è assegnato il dipendente.

== =

A fronte di riscontri oggettivi adeguatamente documentati, in caso di indisponibilità soggettiva, il lavoratore avrà inoltre le riduzioni indicate ai punti D ed E.

### **D) DECURATAZIONE PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – Coefficiente “d”**

1^ CENSURA – 15%

**N.B. =LEGATE AL SERVIZIO DA EROGARE**

**E NON AD ALTRE QUESTIONI**

2^ CENSURA – 30%

Per i provvedimenti disciplinari più gravi verrà stabilita la percentuale in deduzione in sede di verifica finale.

### **E) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO – Coefficiente “O”**

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei programmi, il parametro di valutazione coefficiente “O” sarà determinato in funzione dei giudizi attribuiti nella scheda di valutazione “RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO”

Più precisamente al giudizio di “Insufficiente” corrisponde una decurtazione del 100% (coeff. 1,00); al giudizio di “scarso” una decurtazione del 30% (coeff. 0,30); al giudizio di “sufficiente” una decurtazione del 10% (coeff. 0,10); al giudizio di “discreto” una decurtazione del 5% (coeff. 0,05). Ai giudizi di “Buono” e “Raggiunto” sarà applicato un coefficiente pari a 0.

### **FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO PRODUTTIVITA'**

Il meccanismo per la qualificazione individuale dell'incentivo di produttività è il seguente:

FC = FONDO COMPLESSIVO INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

Fp= FONDO SINGOLO PROGETTO

H= RAPPORTO ORE LAVORATE ORE DOVUTE (ore 1852 - ore assenza)

P= PARAMETRO DI CATEGORIA, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO  
x 100

$\Sigma P$ = SOMMATORIA PARAMETRO "P"

S= COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE (max 1,00)

d= DECURTAZIONE PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

O= COEFFICIENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI FISSATI NEI PROGRAMMI e/o PROGETTI  
o nel caso dei PROGETTI FINALIZZATI

St= SOMMA PUNTEGGI CONSEGUITI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE (max 100)

K= TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L'erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula

$$1^{\circ}) F_p = \frac{FC}{\Sigma P} = \text{moltiplicatore} * P = (\text{Fondo singolo progetto})$$

$$2^{\circ}) K = H \times (S-d-O)$$

$$I = F_p \times K$$

### **VERIFICHE ED EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITA**

L'assegnazione delle quote individuali avviene dopo la verifica finale di fine anno per quanto riguarda i programmi e/o progetti ed il raggiungimento degli obiettivi in essi fissati.

In sede di verifica sullo stato di attuazione dei programmi o progetti dovranno essere verbalizzate eventuali motivazioni documentate e oggettivamente accertate, che possono dare riduzioni rispetto ai singoli coefficienti:

"S" APPORTO INDIVIDUALE; "d" DECURTAZIONI PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI;  
"O" VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO.

La liquidazione avrà luogo, possibilmente, entro il mese di aprile dell'anno successivo.

8. Si stabilisce altresì che ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c).(condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.);

verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ridotto dell'importo percepito e che il medesimo verrà ripartito al restante personale sempre sulla base dei criteri sovradescritti

### **Art. 10**

#### **Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 9, è attribuita una maggiorazione pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. **La limitata quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita, è definita nella percentuale del 10%, aumentato all'unità superiore.** In caso di parità nei punteggi relativi alle

valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri (in ordine di priorità):

- 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.

3. Qualora dal seguente calcolo:

$n^{\circ}$  dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) \* 30% del valore medio pro-capite  
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella previsto, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 5.

4. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.