

CAPO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DELLA PERFORMANCE

ART. 6 – CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente;
2. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;
 - b) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel Piano di dettaglio degli obiettivi o nel Piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi.
 - c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto.
3. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, e comunque entro e non oltre il 31 Marzo, anche in deroga al sistema di valutazione, i responsabili d'area assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 2 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 2, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto;
4. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore la valutazione non può essere inferiore all'75% per tale voce nella scheda di valutazione;
5. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 7.
6. Ai fini del comma 5 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016, Dlgs 36/2023 e s.m.i.;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI;
 - ulteriori incentivi previsti per legge;
7. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance (sia individuale che organizzativa) viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

8. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di seconda applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua prima applicazione.
9. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
10. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai sensi dell'articolo 81 del C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali vengono riconosciuti premi individuali pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, per la parte relativa alla performance individuale, al personale valutato positivamente, che hanno conseguito la valutazione maggiore.
2. Vengono riconosciuti n. 3 premi da attribuire come segue:
- a) 1 premio al personale appartenente all'area dei Funzionari e delle EQ non incaricato di PO;
 - b) 2 premi al personale appartenente alle aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti (considerate cumulativamente).
3. In caso di parità di punteggio il premio viene attribuito 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.

ART. 8 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente, le risorse destinate alla performance organizzativa ammontano al 30% delle risorse destinate annualmente alla produttività (performance individuale ed organizzativa).

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa, preventivamente quantificate, sono assegnate alle singole aree affinché vengano remunerati obiettivi di gruppo individuati con deliberazione della Giunta comunale. Competerà a ciascun incaricato di posizione organizzativa l'individuazione dei dipendenti assegnati ai singoli obiettivi ed il peso di ciascun dipendente nell'apporto all'obiettivo.
4. Le risorse vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione), relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della performance è certificato a consuntivo dal nucleo di valutazione. Si utilizza il "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del Comune di Coriano" vigente.
5. Il grado di raggiungimento del singolo obiettivo a cui è collegata la performance organizzativa viene misurato come indicato nel sistema vigente come approvato con delibera di Giunta comunale, ovvero:
6. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

% di raggiungimento dell'obiettivo	Punti (metodologia)	Premio da riconoscere
Da 90 a 100	40	100%
Da 80 a 89	30	90%
Da 70 a 79	20	80%
Da 60 a 69	10	70%
Sotto 60	0	0%

7. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non incaricati della responsabilità di area che hanno prestato la loro attività nell'Ente nell'esercizio di riferimento sulla base dei pesi individuali di apporto al raggiungimento dell'obiettivo individuati dalle schede progettuali. Eventuali somme non distribuite confluiscono nella performance individuale.

ART. 9 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente, le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano al 70% delle risorse destinate alla produttività;
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base alla valutazione conseguita, desumibile dalle schede di valutazione redatte dal competente Responsabile d'area sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dalla Giunta Comunale ed 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.
3. Ogni dipendente viene portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei successivi 10 giorni dal ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Il riparto delle somme destinate alla performance individuale avviene secondo i criteri del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del Comune di Coriano vigente:

a) innanzitutto viene accantonata la quota destinata a remunerare i premi individuali di differenziazione di cui all'art. 7. L'accantonamento viene disposto come segue:

Somma determinata dal valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente	=Somma complessiva Nr. di dipendenti aventi diritto al premio	x 30%	x n. 3 premi
--	--	----------	--------------

b) la somma residua viene ripartita tra i dipendenti non incaricati di elevata qualificazione sottoposti a valutazione. A tal fine il totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad una unità, un part-time al 50% pari a 0,50 e così via.

c) si procede a calcolare il premio teorico spettante ad ogni dipendente, in proporzione alla votazione conseguita nella performance individuale, in proporzione alla percentuale di part-time ed in proporzione al periodo lavorato, con il seguente calcolo matematico già oggetto di ridefinizione nel CCDI sottoscritto tra le parti in data 22/12/2022:

<i>Premio individuale teorico</i>	<i>Quota spettante a ciascun dipendente della performance individuale</i>	<p>METODO DI CALCOLO</p> <p>Percentile individuale = voto individuale x giorni lavorati x % part-time (100% corrisponde a 1, ecc.)</p> <p>Il percentile individuale viene suddiviso rispetto alla sommatoria totale dei percentili di tutti i dipendenti, per calcolare il peso di ciascun dipendente ai fini del riparto del premio teorico complessivo</p> <p>il premio teorico individuale viene calcolato moltiplicando il premio teorico complessivo per il peso di ciascun dipendente determinato come sopra</p>
-----------------------------------	---	---

Per il calcolo dei giorni lavorati si prende a riferimento l'anno solare.

ART. 26 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DELLA RESPONSABILITA' DI AREA

1. A decorrere dal 01/01/2023, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera v) e art. 17 del CCNL 16/11/2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina annualmente con delibera di giunta una quota almeno del 15% per l'erogazione della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) la quota della retribuzione di risultato come determinato alla lettera a), viene ripartita tra le EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo (aggregato delle voci di retribuzione di PO e di risultato)

$\sum p$ = Sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

2. a) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano;

b) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

c) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;

d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota, da decidere annualmente unitamente all'atto di giunta di cui alla lett. a), del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dello stesso. Per quanto riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20 comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti in attuazione all'art.7, comma 4, lett. j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni, in riferimento all'anno di competenza dei compensi:

IMPORTO INCENTIVI/COMPENSI	RIDUZIONE DEL RISULTATO
Fino a 2.000,00 €	nessuna
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	20%
Da € 4.000,01 a € 7.000,00	40%
Da € 7.000,01 a € 10.000,00	80%
Oltre 10.000,00	90%

4. Le eventuali somme non utilizzate nel corso dell'anno per l'erogazione della retribuzione di risultato non possono più rientrare nella disponibilità del fondo dipendenti di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, essendo le stesse a carico del bilancio dell'ente e potendo rappresentare quindi solo economie di bilancio.