

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)**

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma, definito annualmente in sede di contrattazione integrativa, è destinato il 30% alla *performance* individuale e il 70% alla *performance* organizzativa.
3. Modalità di determinazione del premio di **performance organizzativa**:
  - ✓ la modalità di erogazione dei premi collegati alla *performance* organizzativa è collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente (per settore/servizio), 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 della Performance; ai fini dell'erogazione della performance organizzativa gli indicatori condivisi sono i seguenti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Da 51% a 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	80%	90%	100%

- ✓ risorse destinate alla performance organizzativa: 70% delle risorse per la performance;
- ✓ modalità operative
  - **V.P.O. (valore performance organizzativa)** = 70% delle risorse di performance / n. medio dipendenti (01.01 – 31.12)
  - **Budget di settore** = VPO x n. medio dipendenti singoli settori x % di raggiungimento degli obiettivi di settore certificati dal Dirigente/Responsabile di settore
  - **Premio performance organizzativa** = budget di settore/sommatoria dei coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale
  - **Coefficiente individuale** = presenza su 365 gg x % rapporto di lavoro;

#### 4. Modalità di determinazione del premio di **performance individuale**:

- ✓ la misurazione e valutazione della performance individuale è effettuata attraverso un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo e il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito del settore organizzativo di riferimento; la scheda di valutazione individuale è differenziata secondo l'area di classificazione come da allegati;
- ✓ risorse destinate alla performance individuale del 30% delle risorse di performance;
- ✓ modalità operativa
  - **V.P.I. (valore performance individuale)** = 30% delle risorse di performance/365 x ((nn. dip. area operatori x 1,00) + (nn. dip. area operatori esperti x 1,15) + (nn. dip. area istruttori x 1,30) + (nn. dip. area funzionari ed EQ x 1,45);

- **budget di settore** = (v.p.i. x 365 x n. dip. area operatori x 1,00) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area operatori esperti x 1,15) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area istruttori x 1,30) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area funzionari e EQ x 1,45);
- **premio performance individuale** = budget di settore/sommatoria dei coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale
- **coefficiente individuale** = presenza su 365 gg x % rapporto di lavoro x valutazione individuale x area di classificazione

5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate assenze quelle riferite a:

- Infortunio sul lavoro;
- Ferie ed ex festività soppresse;
- Congedi maternità/paternità e interdizione anticipata per maternità;
- Terapie salvavita ed altre assimilate (per i giorni effettivamente certificati come tali);
- Permessi retribuiti per donatori di sangue o permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
- Permessi per funzioni elettorali;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazioni a testimoniare nell'esercizio delle funzioni di dipendente pubblico;
- Assenze per volontariato e per attività di protezione civile;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Congedi per le donne vittime di violenza;

Nel caso di permessi fruibili ad ore, ai fini del computo di una giornata di assenza si terrà conto delle stesse per multipli di 6 con arrotondamento all'ora nel caso di frazioni con minuti uguali e superiori a trenta;

6. Ai fini dell'erogazione del premio collegato alla *performance*, sono valutati

- i dipendenti neoassunti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento;
- i dipendenti a tempo determinato con contratti superiore a 6 mesi;
- i dipendenti a tempo indeterminato cessati in corso d'anno;

7. Ai fini della determinazione del budget per settori si tiene conto della media del personale in

servizio al 01.01 e al 31.12 dell'anno di riferimento per i singoli settori tenuto conto che per le assunzioni in corso d'anno di soggetti che maturano il diritto alla performance sono valorizzati come unità/uomo (n. mesi /12), con l'esclusione

- dei dipendenti che non maturano il diritto alla valutazione per le previsioni di cui al precedente comma;
- dei dipendenti titolari di incarichi di EQ.

8. Il Dirigente/Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

9. Ogni Dirigente/Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione della *performance*, comunica le valutazioni, previa consegna delle stesse agli interessati, all'Ufficio personale dell'Ente per la ripartizione delle risorse destinate alla performance.

10. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicato nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di LUGLIO dell'anno successivo a quello di riferimento.

**Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Ad almeno 1 dipendente per settore che, relativamente alla *performance* individuale, consegue 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, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	
Numero complessivo dipendenti valutabili * ( n di dipendenti aventi punteggio fra 95 e 100 per es. n. 30 dip.)	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	

Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) non aver conseguito la maggiorazione negli ultimi 3 anni;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente.

#### **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

##### **Art. 8 Le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le relative integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

2. Gli importi vengono definiti come segue:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600	Numero massimo: 6