

Art. 22

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

Il sistema delle progressioni economiche orizzontali sarà oggetto di futura contrattazione da tenersi ove dovranno attivarsi tali istituti.

Art. 23

Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Le parti concordano di stabilire i criteri e le modalità per la redazione del piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del D.L. n. 98/2011 convertito in L. n. 111/2011, impegnandosi a destinare le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente nella misura del 50 per cento, per la contrattazione integrativa decentrata.

Art. 24

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Il progetto di produttività collettiva prevede due distinti parametri di valutazione e conseguente liquidazione:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nell'anno di riferimento;
- b) apporto individuale, da parte di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi nell'anno di riferimento.

2. Le percentuali di incidenza dei parametri di cui alle precedenti lettere a) e b) sono riportati nella seguente tabella:

Categoria e profilo infracategoriale di appartenenza	Quota a) % inc. ragg. obiettivi	Quota b) % inc. apporto individuale
A/B/C/D	50%	50%

3. La quota destinata in sede di contrattazione decentrata all'istituto della produttività, sarà assegnata ai dipendenti di ciascuna struttura, nel rispetto della categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoricali (IC) quelli appresso indicati:

Antonio Fontana

D. Boreo

Orley

- Cat. A = 100
- Cat. B = 110
- Cat. C = 120
- Cat. D = 130

4. L'importo da destinare ad ogni singolo dipendente viene calcolato applicando il seguente procedimento sulla base dell'importo delle risorse del fondo complessivamente destinato alla produttività ad accezione delle somme previste per particolari figure professionali (polizia municipale; U.T.C.) destinazione:

1. Calcolo dell'Indice moltiplicatore (**Im**)

$$\mathbf{Im} = \frac{\mathbf{Risorse\ produttività}}{[(\mathbf{NA} * \mathbf{ICA}) + (\mathbf{NB} * \mathbf{ICB}) + (\mathbf{NC} * \mathbf{ICC}) + (\mathbf{ND} * \mathbf{ICD})]}$$

dove:

NA, NB, NC, ND = Num. dipendenti nell'Ente rispettivamente di cat. A, B, C, D

ICA, ICB, ICC, ICD = Indice categoriale risp. cat. A, B, C, D, come sopra individuato

2. Calcolo delle risorse da assegnare a ciascun dipendente per categoria (**Rc**)

$$\mathbf{Rc} = \mathbf{Im} * \mathbf{Ic}$$

dove:

Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato

Ic = Indice categoriale

L'importo complessivo, viene destinato, per ciascun dipendente, come da tabelle di cui agli allegati "A" e "B".

5. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, la valutazione sarà competenza del dirigente o capo area ove il dipendente ha prestato un maggior numero di giorni di servizio nell'anno di riferimento.

6. La valutazione dei dipendenti avverrà con cadenza annuale, di regola entro il giorno 15 del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

Intubanti

D. Pores

Onelli

(Handwritten marks and signatures)

1) PRODUTTIVITA' DI GRUPPO

Alla fine di ogni anno e di regola entro il giorno 15 del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento:

- a) ciascun Responsabile di Settore, ai fini della misurazione e valutazione della quota relativa all'50% dell'intera produttività, attesta il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati attraverso la presentazione di un rendiconto dell'attività svolta al Nucleo di valutazione e contestualmente procede alla valutazione del personale dipendente del settore di riferimento e alla trasmissione delle risultanze al Responsabile di settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale ai fini della liquidazione.
- b) Il nucleo di valutazione sulla base dei rendiconti predisposti dai Responsabili di settore presenta alla Giunta Comunale una relazione di sintesi. Successivamente, effettuata la misurazione e valutazione della performance dei responsabili di settore mediante la compilazione della scheda di valutazione sulla base dei su richiamati rendiconti predisposti dagli stessi Responsabili di settore, il Nucleo di valutazione trasmette la valutazione al Sindaco per la definizione della percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato. La determinazione del Sindaco viene trasmessa al Responsabile del Settore in cui è incardinato l'Ufficio del Personale, che provvede alla relativa liquidazione. **tabella 1**

Percentuale compenso	Dal 20 al 40 %	Dal 41 al 65%	Dal 66 al 80%	Dal 81 al 100%
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- a) *risultato non raggiunto*: nessun compenso;
- b) *risultato minimo atteso*: il raggiungimento di almeno il 20% dell'obiettivo prefissato;
- c) *risultato parzialmente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 41% dell'obiettivo prefissato;
- d) *risultato sufficientemente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 66% dell'obiettivo prefissato;
- e) *risultato completamente raggiunto*: il raggiungimento di almeno il 81% dell'obiettivo prefissato.

Si precisa, altresì, che la percentuale della quota relativa al grado di conseguimento dell'obiettivo,

Intre Grotoli *Bambesi*

de *Abate* *Orley*

trattandosi di obiettivo "di gruppo", verrà liquidata proporzionalmente alla presenza, al netto del periodo di ferie, e quindi alla prestazione resa nell'anno di riferimento.

La Relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi verrà inviata da ciascun Responsabile di Settore al Nucleo di Valutazione e sarà utile per la valutazione complessiva del Responsabile del Settore, anche ai fini delle indennità a questi legate.

2) APPORTO INDIVIDUALE

Per la quantificazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi, il Responsabile del Settore procede alla valutazione per ciascun dipendente. A tal fine si utilizzano le schede annuali del sistema di valutazione vigente, utilizzando i sottofattori di valutazione di cui alla seguente tabella. Ai fini dell'individuazione della percentuale del compenso legata all'apporto individuale, la stessa verrà calcolata con criterio analogo a quello previsto per la percentuale relativa all'obiettivo di gruppo o individuale raggiunto, e più precisamente:

- punteggio almeno 20 = 40% del compenso;
- punteggio almeno 41 = 65% del compenso;
- punteggio almeno 66 = 80% del compenso;
- punteggio almeno 81 = 100% del compenso

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 20 non darà diritto all'erogazione di alcuna quota di compenso.

3) DISPOSIZIONI VARIE

1. La liquidazione del compenso annuale per produttività collettiva e miglioramento dei servizi dovrà essere effettuata, mediante certificazione, secondo le superiori schede, che costituiscono parte integrante del presente contratto.

2. Con cadenza semestrale ciascun Responsabile di Settore effettua, utilizzando le schede di cui all'allegato B), una verifica intermedia, a soli fini di monitoraggio in corso di esercizio, sullo stato di raggiungimento del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati. L'esito delle verifiche deve essere trasmesso formalmente a ciascun dipendente, il quale potrà richiedere al Responsabile del Settore il riesame della valutazione, previo incontro in contraddittorio con l'assistenza facoltativa delle OO.SS. e/o legale di fiducia. L'esito delle valutazioni intermedie viene trasmesso da ciascun Responsabile di Settore al Nucleo di Valutazione.

3. Nel caso in cui il lavoratore nel corso dell'anno di riferimento transiti in una categoria o profilo infracategoriale diverso da quella di appartenenza, fermo restando gli obiettivi assegnati

M. T. B. C. B. M. L.

A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

al gruppo, per la misura del compenso si farà riferimento alla categoria o profilo infracategoriale dove il dipendente ha prestato la maggiore attività lavorativa nell'arco del quadrimestre.

4. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno di riferimento il compenso verrà erogato in proporzione alla prestazione nelle strutture resa e sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.

5. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno di riferimento al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa (compenso giornaliero = compenso mensile / 26).

6. Per il personale in part-time le misure previste vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.

7. Nell'ipotesi di dipendenti cessati durante l'anno, che, pertanto, non possano fruire, in relazione alla data di cessazione la media aritmetica, ai fini della valutazione annuale verrà effettuata tenendo conto del periodo oggetto di valutazione.

Art. 25

Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'ex art. 17 CCNL 01/04/99.

1. L'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

2. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01/04/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/04, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte alle erogazioni delle seguenti indennità

Le risorse previste nel presente Fondo, in conseguenza di specifiche disposizioni di legge finalizzate all'accrescimento della produttività del personale, sono destinate esclusivamente al personale degli uffici o servizi ai quali le disposizioni stesse fanno riferimento. Nello specifico si da atto che:

a) ai sensi dell'ex art. 18 della Legge 11.02.1994, n. 109, una quota non superiore al 2% del costo preventivato delle opere e lavori pubblici è destinata alla costituzione di un fondo interno che viene ripartito tra il personale dell'Area Tecnica secondo i criteri di suddivisione di tale fondo

Antonio Bontà *Genelli*

Alberico