- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attributto seguito dell'accertamento da parte nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli Capi Settore e/o Responsabili di P.O., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Capo Settore e/o Responsabile di P.O. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o anche tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O.
 - 4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune.
 - 5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui ai co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

Art. 16 Incentivazione collegata alla performance

- 1. Il sistema di incentivazione della performance dei personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal <u>CCNL 2I maggio 2018</u> e dai <u>D.lgs. n. 165/2001</u> e n. 150/2009, per come modificato dal <u>D.lgs. n. 74/2017</u>.
- 2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. e coerenti con quelli definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.
- 3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi ci cui alla lettera b) del co. 3 dei precedente art.15 (obiettivi assegnati dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O.
- 4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi ci cui alla lett.c) del co. 3 del precedente art. 15 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal Capo Settore e/Responsabile di P.O. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Capi Settore e/o Responsabili di P.O.i assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi

Ogs s

A

L

R 7

11/

di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 15, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 15, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Capo Settore e/o Responsabile di P.O. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Capo Settore provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 15), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo È valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica		Peso	PT	
A1 587	3 P.T.	P.T. EMIE 3 0,95	0,55	LSUOS
B1 /55	55 1 (66,66 (E31,00	0,55 (Exie	D.66(E3
B3 (P.T.	Emied	1.06		1
C1		1,13	1.50	0,62
D1	16.1.1	1,25	L.SU	
D3		1,45	tion it promise	



8. La giunta o il Segretario Generale peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:

a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;

b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento dei 100% del peso potenziale.

9. I Capi Settore e/o Responsabili di P.O., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Economico del Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. I Capi Settore e/o Responsabili di P.O. comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 15, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

• Personale con rapporto di lavoro part-time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

12/2/

- 12. Sulla base di specifiche relazioni a cura dei Capi Settore e/o responsabili di P.O., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
- 13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).
- 14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 15, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 15, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente).
- 15. La valutazione è effettuata dal Capo Settore, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Capo Settore ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La reiativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%), fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 17.
- 16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente), per come definito dal successivo articolo 17 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.
- 17. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

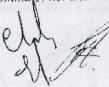
Art.17 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 15 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 15 del precedente art.16. Nel caso in cui il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è superiore 10 massimo previsti cioè in case di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

Numero di giorni di presenza rispetto al totale dei giorni lavorativi (dal 1º Gennaio al/31 Dicembre dell'anno considerato). Nel calcolare i giorni di effettiva presenza a tali fini, si sottraggono esclusivamente:

I primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'art.71, comma 1, del D.L. n.112/08, convertito in legge n.133/08;









quali dovranno ungimento dei degli obiettivi.

NITIVO DI ziale (ovvero è %; da 71 a 80

ngimento degli
) del co. 3 del
o sono ripartiti
loro assegnati
iore punteggio
uto il migliore
ente).

organizzativa, ille indicazioni, si articolano a competenza atura, calcolata ganizzativa, in metodologia è mitatamente ai riferimento al punteggio fino 95 punti 90%;

a massima di ino successivo ell'ambito della gio nell'ambito de definito dal

dell'anno, fatte nare superione

lett. b) del co. endenti che ha dei compensi effettuata alla el caso in cui il sti cioè in caso 1 è attribuita

Gennaio al 31 a tali fini, si

on le eccezioni

 Le aspettative non retribuite e i congedi non retribuiti (ai sensi dell'art.9 3° comma del D.L.gs n.150/09, ai fini della valutazione della performance individuale, il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);

Sospensioni cautelari, sciopero, periodi di distacco sindacale.

(Nota: tutte le casistiche di assenza non ricomprese nei casi sopra riportati, vanno considerate come "presenza" ai fini della valutazione individuale della performance).

- In caso di ulteriore parità la preferenza è determinata (Sentenza Consiglio di Stato n.618/16):
 - 1. Dal numero dei figli a carico.
 - 2. Dalla maggiore età.
 - 3. Dall'aver prestato lodevole servizio nelle Pubbliche Amministrazioni(da stabilire in base al risultato delle schede di valutazione di cui alla performance individuale del triennio precedente).

TITOLO V COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 18 - Principi generali

- 1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
- 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
- 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Capo Settore e/o Responsabile di Posizione Organizzativa.
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
- 7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Capo Settore e/o Responsabile di Posizione Organizzativa.
- 9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 16/18)

- 1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute:
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

A DE

14