

**CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER
L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023/2025
DEL COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA 28/12/2023 – DELIBERA DI G.M. N.164 DEL 28.12.2023**

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

Art. 7

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

1. Questo ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
4. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
5. Il responsabile di Area 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*.
6. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.
9. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8

Performance Organizzativa ed Individuale

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

3. Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

4. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

5. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.

Art. 9

Assegnazione del premio individuale

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata, per mezzo della compilazione della **Scheda di valutazione**, riportata nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigente nell'Ente ed adottato dalla Giunta comunale, dal Responsabile del Settore, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti dagli stessi.

2. Il Responsabile di Area, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale delle proprie osservazioni, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di quelle dei diretti collaboratori e di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell'utenza, purché adeguatamente verificate.

3. Pertanto, in base a quanto previsto dall'art. 80, comma 2 - lettera a) e b), del CCNL 16.11.2022, le risorse per l'incentivazione della produttività sono correlati alla valutazione della performance individuale dei dipendenti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, nella determinazione dei fattori di valutazione contenuti nella Scheda di cui al comma 1, terrà conto di un valore percentuale sul punteggio massimo attribuibile da assegnare alla valutazione ottenuta dalla performance organizzativa a

seguito di validazione da parte del Nucleo di valutazione sul raggiungimento dei risultati programmati con il P.I.A.O.

4.A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto nella scheda di valutazione, il Responsabile del settore provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato. In ogni graduatoria, il personale, secondo il sistema di valutazione vigente è suddiviso in fasce di merito utilizzando il seguente criterio selettivo:

PESO	GRADI DI VALUTAZIONE	Livello di performance	Valori in % del premio individuale teorico
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione Elevata	1^ Fascia	100%
Per i punteggi tra 71 e 90	Valutazione positiva	2^ Fascia	90%
Per i punteggi tra 61 e 70	Valutazione positiva	3^ Fascia	80%
Per punteggi tra 51 e 60	Valutazione positiva	4^ Fascia	60%
Per punteggi da 31 a 50	Valutazione positiva	5^ Fascia	50%
Per punteggi fino a 30	Valutazione negativa	6^ Fascia	Nessun compenso

5.I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione superiore a 30/100.

6.Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale di part-time e ai mesi di servizio prestati.

7.Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato/corrisposto al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo almeno pari a 180 gg, ritenuti sufficienti a poter valutare la sua prestazione ed a contribuire ai risultati raggiunti dal settore.

8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 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.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>80%</i>

Art. 10

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguano la Valutazione Elevata (1° Fascia), per un numero complessivo non superiore al 10%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, importo che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

La maggiorazione del premio è attribuita secondo i seguenti criteri:

Il numero dei dipendenti destinatari della maggiorazione non deve superare il 10% del personale valutato positivamente;

È attribuita ai dipendenti che conseguono una valutazione compresa tra 91 e 100 punti secondo l'ordine decrescente dei punteggi;

È attribuita ai dipendenti che non abbiano riportato sanzioni disciplinari;

In caso di parità di punteggio:

precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione;

precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente;

precede il dipendente che ha una valutazione media più elevata nell'ultimo triennio.

La maggiorazione del premio individuale è finanziata con le quote residue della performance (importo assegnato a ciascun settore e non corrisposto). In caso di insufficienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo per il settore ove si registra l'incapienza.