



COMUNE DI MONTESE
Provincia di Modena
Via Panoramica, 60 - 41055 Montese
Servizio Personale

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ESERCIZIO 2017**

ESTRATTO

... OMISSIS..

a) Performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa, cioè riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dall'OIV/ nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

La performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

In applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e ai criteri di misurazione adottati.

La quota di incentivo per ciascun dipendente è determinata sulla base dei seguenti fattori:

- a) La scala parametrica per la suddivisione delle risorse alle diverse categorie è così definita:
 - cat. A parametro 100
 - cat. B parametro 111
 - cat. B3 parametro 126
 - cat. C parametro 138
 - cat. D parametro 150

- b) La valutazione individuale viene espressa dal responsabile del servizio in centesimi

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

- c) Si tiene conto del fattore correttivo di presenza. Le quote come sopra definite sono rapportate alle assenze dal lavoro registrate durante l'anno come segue:

Assenze dal lavoro per le quali non si effettuano detrazioni

- infortunio sul lavoro,
- legge 104/92
- donazione sangue
- ferie
- riposi compensativi (compreso recupero di lavoro straordinario)
- permessi sindacali
- permessi elettorali
- scioperi
- permessi retribuiti per controlli parentali
- astensione obbligatoria per maternità
- congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge)
- malattie del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
- malattie per terapie salvavita

Assenze dal lavoro per le quali si effettuano detrazioni

- aspettativa senza assegni: detrazione del 100%
- assenza per congedi parentali: periodo di assenza che eccede le giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge): detrazione del 100%
- assenze per malattie del bambino: periodo che eccede i 30 giorni di assenza nell'anno: detrazione del 100%
- malattia e altre tipologia di assenza (esclusi i permessi per diritto allo studio che saranno disciplinati con specifica regolamentazione): fino a 90 giorni di assenza detrazione del 50% nell'intesa che la trattenuta opererà al compimento del ventesimo giorno di assenza anche non continuativa (esempio 19 giorni = nessuna decurtazione; dal 20° giorno = decurtazione del 50%); oltre i 90 gg. di assenza: detrazione del 100% nell'intesa che la trattenuta opererà al compimento del novantesimo giorno di assenza anche non continuativa (esempio 19 giorni = nessuna decurtazione; dal 20° all'89° giorno = decurtazione del 50% dell'incentivo; dal 90° = decurtazione del 100% dell'incentivo).
- Distacchi sindacali: detrazione del 30% dell'importo spettante in base alla scala parametrica della categoria di appartenenza e alla valutazione individuale "risultati pienamente conformi alle aspettative"

Non vengono comunque detratte assenze non corrispondenti a giornata intera.

Al personale assunto o cessato in corso d'anno, la quota di compenso è preventivamente rapportata al periodo di presenza giuridica in servizio, calcolata in dodicesimi (considerando mese intero le frazioni superiori a gg.15) e con applicazione proporzionale dei criteri di cui innanzi.

- Criteri di erogazione al personale a tempo determinato:

Il compenso sarà corrisposto al personale a tempo determinato alle stesse condizioni previste per il personale assunto a tempo indeterminato.

– Gestione dei resti:

Eventuali resti derivanti dall' applicazione delle lettere b) e c) sopra indicate saranno ridistribuiti, a livello di ente, a tutto il personale oggetto di valutazione, con la sola esclusione di coloro che abbiano conseguito la valutazione di “risultati inadeguati alle aspettative”, secondo quanto previsto nella scheda di valutazione. La redistribuzione avviene in proporzione alle valutazioni individuali conseguite da ciascuno, in applicazione della scala parametrica di cui al presente accordo, ferme restando le deduzioni correlate alle eventuali assenze di cui sopra.

Il riparto della produttività generale è effettuato come segue

1)	Definizione del punteggio di riparto per ogni singolo lavoratore	Coeff. parametrica per la suddivisione delle risorse alle diverse categorie (di cui alla lettera a)	X	Valutazione individuale in centesimi (di cui alla lettera b)	X	Fattore correttivo di presenza (di cui alla lettera c)
2)	Definizione del divisore per il riparto	Σ dei punteggi di riparto per ogni singolo lavoratore (di cui al passo 1)				
3)	Definizione di un punto base per il riparto	risorse destinate alla produttività generale	:	divisore per il riparto (di cui al passo 1)		
4)	Definizione della spettanza individuale	Punto base per il riparto (di cui al passo 3)	X	punteggio di riparto (per ogni singolo lavoratore)		

b) Obiettivi di performance selettiva

L'Amministrazione individua all'interno del piano della performance alcuni obiettivi di rilievo, che si definiscono "strategici", che sono oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici viene data informazione successiva alle OO.SS.

Art. 4

Progressioni orizzontali

Nell'ambito dei criteri stabiliti dall' art. 5 del CCNL 31.03.1999 ed in attuazione dei principi stabiliti dall' art. 33 del Regolamento comunale di organizzazione degli Uffici, le parti concordano di attivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali nel triennio 2017-2109, quale componente del più generale sistema premiante applicato dall' Ente, con la finalità di valorizzare la crescita professionale di un numero limitato di dipendenti.

Le parti concordano, in particolare, che tale valorizzazione debba essere fondata sulla verifica del miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato da ciascun dipendente nei processi di miglioramento dei servizi resi ai cittadini dall' Ente, che le progressioni economiche debbano avere carattere fortemente selettivo e che esse presuppongano l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per la loro attivazione.

In applicazione di tali principi, si stabilisce quanto segue:

- concorrono alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno riportato una valutazione positiva nelle schede di valutazione della performance non inferiore ad una media di punti 90 nell'ultimo triennio rispetto all' anno di attivazione delle progressioni. Relativamente ai dipendenti titolari di Posizione Organizzativa occorre aver conseguito un punteggio non inferiore alla media di punti 450 nell' ultimo triennio;
- per la progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica di 36 mesi, maturato presso il Comune di Montese o altra P.A.;
- ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione è non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura nel triennio precedente;
- l'attribuzione della progressione avviene mediante la redazione di distinte graduatorie per ciascuna categoria professionale giuridica di ingresso (A, B1, B3, C, D1, D3) in base al punteggio risultante dalla media del triennio precedente dei punteggi conseguiti da ciascun dipendente e contenuti nelle schede di valutazione della performance validate dal Nucleo di valutazione. A parità di punteggio ha precedenza il dipendente che ha maggiore anzianità di permanenza nella categoria e, in subordine, il più anziano d'età;

... OMISSIS..

ALLEGATO 1

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività e per il concorso alle
progressioni economiche orizzontali**

CATEGORIA A

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

Valutazione	P.ti Max	Punteggio assegnato
Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni	35	
Capacità di coordinarsi correttamente nell'attività ausiliaria ai processi produttivi/amministrativi delle strutture, secondo le disposizioni ricevute	30	
Disponibilità e tempestività nei rapporti con l'utenza, anche esterna	20	
Rispetto delle tempistiche assegnate	15	

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività e per il concorso alle
progressioni economiche orizzontali**

CATEGORIA B

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

Valutazione	P.ti Max	Punteggio assegnato
Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni tenuto conto della complessità delle funzioni assegnate	30	
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono	30	
Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna	20	
Capacità di coordinamento del proprio lavoro con quello dei colleghi e dei fornitori esterni	20	

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività e per il concorso alle
progressioni economiche orizzontali**

CATEGORIA C

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

Valutazione	P.ti Max	Punteggio assegnato
Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni tenuto conto della complessità delle funzioni assegnate	20	
Capacità di aggiornarsi e di adeguare la propria attività alle innovazioni normative e tecnologiche	20	
Raggiungimento dei risultati e definizione delle soluzioni tecniche propri delle mansioni assegnate, con riguardo ai processi produttivi/amministrativi di competenza e al più ampio contesto organizzativo di riferimento	20	
Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative, anche di carattere negoziale, sia con le strutture dell'Ente che con l'utenza e i soggetti esterni	20	
Autonomia e indipendenza nello svolgimento dei propri incarichi	20	

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività e per il concorso alle
progressioni economiche orizzontali**

CATEGORIA D

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Raggiungimento dei risultati propri del contesto organizzativo in cui le mansioni direttive si esplicano e capacità di definizione delle correlate soluzioni tecniche, in rapporto al complessivo andamento di gestione dell'Ente

Valutazione	P.ti Max	Punteggio assegnato
Grado di espressione della specifica professionalità e delle correlate mansioni direttive	20	
Capacità di aggiornarsi e di adeguare la propria attività alle innovazioni normative e tecnologiche contribuendo alla diffusione delle informazioni e delle novità nell'ambiente lavorativo	20	
Raggiungimento dei risultati propri del contesto organizzativo in cui le mansioni direttive si esplicano e capacità di definizione delle correlate soluzioni tecniche, in rapporto al complessivo andamento di gestione dell'Ente	20	
Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative e di curare la rappresentanza e l'immagine dell'Ente, anche in ambito negoziale, con riguardo sia all'utenza e ai soggetti anche istituzionali esterni, che agli organi amministrativi e agli altri operatori interni	20	
Capacità di delega	20	

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente