



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

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ESERCIZIO 2018**

ESTRATTO

...OMISSIS...

Art. 4 Performance individuale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di area nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato vigente.

Art.5 Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

1. Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione (allegato 1) e differenziato per categoria di appartenenza.
2. 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:

COLLETTIVA	2018	Parametro
A1	833,33	100
B1	925,00	111
B3	1.050,00	126
C1	1.150,00	138
D1	1.250,00	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:
- 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)
- Distacchi sindacali: 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.

3. Il compenso sarà corrisposto al personale a tempo determinato alle stesse condizioni previste per il personale assunto a tempo indeterminato: il periodo incentivato inizia dopo sei mesi dalla data di assunzione;
4. Eventuali resti derivanti dall' applicazione delle lettere b) e c) sopra indicate saranno ridistribuiti ad incremento del premio descritto dal presente articolo: la distribuzione verrà effettuata 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.
5. Il riparto degli incentivi per la performance individuale è pertanto effettuato come segue

1)	Definizione del punteggio di riparto per ogni singolo	Coeff. parametrica per la suddivisione delle	X	Valutazione individuale in centesimi (di cui	X	Fattore correttivo di presenza (di cui
----	-------------------------------------------------------	----------------------------------------------	---	----------------------------------------------	---	----------------------------------------

	lavoratore	risorse alle diverse categorie (di cui alla lettera a)		alla lettera b)		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)		

Art. 6 Progressioni orizzontali

1. In merito alle progressioni economiche si richiamo i principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, e in particolare:
 - a. le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b. sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
 - c. ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - d. l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - e. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
2. Le parti richiamano espressamente quanto previsto dall'art.16.10 del CCNL 21/05/2018 che prevede che “Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.”
3. In tal senso le parti danno atto di aver già elaborato una disciplina triennale per il riconoscimento delle progressioni orizzontali per il triennio 2017-2019 che risulta già essere conforme con le previsioni di cui al comma 1 del presente articolo: relativamente all'anno 2018 ritengono quindi, vista anche la prossima scadenza del 31/12 di applicare in toto la disciplina precedentemente contrattata che a seguire integralmente si riproduce.
4. 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.
5. 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.
6. 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 90 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;
- la decorrenza del beneficio della progressione economica è stabilita alla data del primo gennaio dell'ultimo anno oggetto di valutazione (1° gennaio 2017, 2018 e 2019);
- si concorda di attivare le seguenti progressioni:

	n.progressioni 2017	n.progressioni 2018	n.progressioni 2019
A1	1		
B1			1
B3	1	1	
C1	1	1	1
D1	1		1
D3		1	
	4	3	3
Importo stimato	3.698,30	2.276,13	2.947,86

7. Gli importi stimati, stante le categorie di inquadramento giuridico e il numero di progressioni previste, sono indicati nell'ultima riga della tabella precedente: eventuali economie rispetto agli importi massimi come sopra stimati verranno destinate al finanziamento delle performance organizzativa di cui al successivo articolo del presente contratto.
8. L'attivazione delle progressioni per le annualità 2018 e 2019 è subordinata a verifica della disponibilità di adeguate risorse stabili presenti nei fondi che verranno costituiti per tali annualità ed alla mancata esistenza di motivi ostativi derivanti dalla sottoscrizione del nuovo contratto nazionale del comparto Enti Locali o da nuove norme in materia che dovessero entrare in vigore.

...

Art. 10 Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

ALLEGATO 1 Schede di valutazione delle prestazioni per l'erogazione degli incentivi di performance individuale e per il concorso alle progressioni economiche orizzontali

CATEGORIE A e B anno _____

dipendente	ente	nome	cognome	categoria	profilo
------------	------	------	---------	-----------	---------

A) Valutazione comportamentale

	inadeguato – 50	sufficiente – 60	discreto – 70	adeguato – 80	molto buono – 90	ottimo – 100
--	------------------------	-------------------------	----------------------	----------------------	-------------------------	---------------------

Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni

Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali						
Affidabilità e continuità dell'impegno						
Capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico						
Capacità di adattamento e modifiche organizzative in atto (flessibilità/versatilità operativa)						

Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna

Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori						
Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi						
Capacità di rapportarsi ad altri uffici in logica di interfunzionalità						
Capacità di contribuire all'attività di gruppo e di disponibilità alla partecipazione						
Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)						
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni						
totali	0	0	0	0	0	0

media 0,00

B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG

	inadeguato – 50	sufficiente – 60	discreto – 70	adeguato – 80	molto buono – 90	ottimo – 100
--	------------------------	-------------------------	----------------------	----------------------	-------------------------	---------------------

Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono

Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti						
Qualità delle prestazioni						
Rispetto delle priorità						
totali	0	0	0	0	0	0

media 0,00

punteggio complessivo conseguito (media complessiva) 0,00

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

CATEGORIE C e D anno _____

dipendente	ente	nome	cognome	categoria	profilo

A) Valutazione comportamentale

inadeguato – 50	sufficiente – 60	discreto – 70	adeguato – 80	molto buono – 90	ottimo – 100
-----------------	------------------	---------------	---------------	------------------	--------------

Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni

1	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali					
2	Orientamento al risultato / sensibilità economica					
3	Capacità di iniziativa sviluppando e richiedendo autonomia					
4	Capacità di individuare i problemi e di proporre nuove iniziative di miglioramento organizzativo e/o gestionale proponendo soluzioni costruttive nel rispetto del quadro normativo di riferimento					

Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna

5	Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori						
6	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi						
7	Capacità di promuovere e sviluppare innovazioni organizzative anche in logica interfunzionale						
8	Capacità di gestire i collaboratori sviluppando motivazione e buon clima di lavoro, ovvero capacità di gestire i problemi in termini di collaborazione interfunzionale con gli altri uffici						
9	Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)						
10	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni						
totali		0	0	0	0	0	
						media	0,00

B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG

inadeguato – 50	sufficiente – 60	discreto – 70	adeguato – 80	molto buono – 90	ottimo – 100
-----------------	------------------	---------------	---------------	------------------	--------------

Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono

1	Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti						
2	Qualità delle prestazioni						
3	Rispetto delle priorità						
totali		0	0	0	0	0	
						media	0,00

punteggio complessivo conseguito (media complessiva) **0,00**

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente