

dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;

6. In conformità agli indirizzi forniti, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 di cui al precedente art. 4, comma 3, quantificate in Euro **42.475,00**, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) Euro **11.800,00** per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo;
- b) Euro **6.315,00** per i premi correlati alla performance individuale, di cui Euro **164,74** per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 7 e 8 del presente contratto integrativo;
- c) Euro **1.500,00** per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.12 del presente contratto integrativo;
- d) Euro **0** per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e) Euro **11.000,00** per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo;
- f) Euro **860,00** per i compensi ISTAT e € **11.000,00** per incentivi funzioni tecniche previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo;
- g) Euro **0** per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- h) Euro **0** per le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 11 del presente contratto integrativo.

### CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)

#### ART. 6 – 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 approvato con deliberazione G.C. n. 245 del 20-12-2017.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari progetti 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 dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile, secondo lo schema di seguito:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%

Eventuali risparmi nella performance organizzativa saranno attribuiti alla performance individuale dell'anno, previa verifica del loro finanziamento.

#### ART. 7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 245 del 20-12-2017, 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.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance. Le schede sono condivise in un'apposita riunione tra i Responsabili congiuntamente al Segretario Comunale.

L'incentivo di performance individuale è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato-determinato.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni Responsabile di Area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione allegata al Piano della Performance.

L'importo totale destinato alla performance individuale viene suddiviso in base al numero di teste di ogni Area, ed assegnando al Responsabile di Area il relativo importo da suddividere tra i propri sottoposti con i criteri sopra indicati; in caso di assegnazione di un dipendente a più Uffici o in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno si procederà ad assegnare ad ogni settore la quota parte.

Rileveranno ai fini dell'attribuzione della produttività le assenze secondo la normativa vigente.

#### ART. 8 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Le parti concordano ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/18 la distribuzione della quota ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Il calcolo relativo è il 30% del valore medio pro capite del premio attribuito al personale valutato positivamente.

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari 2 dipendenti, valutati secondo la performance individuale.

3. La maggiorazione deve essere ricompresa nelle risorse destinate alla performance individuale.

#### **ART.9 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.**

La valutazione avviene con cadenza annuale, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel Piano della Performance, secondo apposita scheda.

#### **MODALITA' DI VALUTAZIONE**

La modalità proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati.

Pertanto il procedimento di valutazione può essere articolato nelle fasi seguenti:

fase 1: assegnazione degli obiettivi alla posizione e pesatura degli stessi PEG;

fase 2: valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa;

fase 3: collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato come da Art.14 e15 CCNL 2016/18; dal 25% al 30% dell'indennità di posizione percepita, in base al risultato conseguito come verificato dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale.

#### **CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 10 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Le nuove progressioni orizzontali, in base ai 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, tengono conto, in particolare, di quanto segue:

- le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali nella categoria sono a carico della parte stabile del fondo, e sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- le progressioni economiche 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 anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- 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;
- 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;

2. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione

30 %

