

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, *da definire annualmente*, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.

4. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

5. Il sistema di incentivazione legata alla performance dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

a) *performance organizzativa*

si tratta di un premio collegato al conseguimento *degli obiettivi comuni e trasversali dell'Ente* al quale devono accedere tutti i dipendenti. Il premio sarà pari al 50 % delle risorse destinate alla performance;

b) *performance individuale*

1) un premio collegato a specifici progetti di Settore, riservato ad un numero limitato di dipendenti. Il premio sarà pari al 35 % delle risorse destinate alla performance;

2) un premio collegato a progetti strategici, anche intersettoriali, proposti dalla Amministrazione ed approvati dalla contrattazione decentrata. Il premio sarà pari al 15% delle risorse destinate alla performance;

6. La valutazione verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.

Per la performance organizzativa si farà riferimento solamente al fattore di valutazione "performance organizzativa".

Per la determinazione del premio individuale di cui ai progetti di cui alla lettera b) si terrà conto unicamente del fattore di valutazione "performance individuale".

L'ufficio Risorse Umane predisporrà le schede di valutazione relative ad entrambi i premi.

7. Le risorse per la performance organizzativa saranno ripartite in budget si Settore o Servizio, successivamente alla valutazione della performance organizzativa dei dirigenti, nella maniera che segue:

- una quota pari all'ottanta per cento verrà assegnata a ciascun Settore in relazione al numero dei dipendenti;

- una quota pari al venti per cento verrà assegnata a ciascun Settore in base al punteggio ottenuto dal Direttore per la performance organizzativa.

Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.1 saranno ripartite in budget di settore o Servizio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti;

Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.2 saranno assegnate al Direttore responsabile del progetto.

8. Il premio individuale, per entrambe le performance, sarà determinato dal dirigente dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

9. I Progetti per la produttività individuale di cui alla lettera b) dovranno contenere:

- le finalità e tempi di realizzazione;
- il personale coinvolto;
- il costo complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione.

Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lettera b) deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla

categoria di appartenenza. Si ritiene positiva la valutazione pari ai 6/10 del punteggio totale.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
3. minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio in possesso del requisito minimo di 84 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato

3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

4. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

5. Ogni anno verranno destinati alla PEO le risorse dei risparmi derivanti dai pensionamenti dell'anno precedente ripartite tra le categorie in corrispondenza alle categorie di riferimento delle relative quiescenze.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.



Il criterio da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) è quello dell'anzianità di servizio nella categoria nell'ambito della quale viene svolta la selezione. A ulteriore parità di servizio, la PEO verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio