COMUNE DI
SAN PIER NICETO

COMUNE DI SAN PIER NICETO

(Città Metropolitana di Messina)

ALLEGATO AL CCDI 2016-2018

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV.

2. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti **(performance organizzativa),** cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'Organo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dall'organo di valutazione e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);

b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'Organo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (**cd performance individuale).** L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dall'organo di valutazione in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto

ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'organo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli o responsabili **(cd incentivi per progetti).**

4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dall'organo di valutazione su proposta dei responsabili.
5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

7. Il valore ottenuto ai sensi del precedente comma 6 è modificato, per l'assegnazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale di cui alla lettera b) del precedente comma 3, in relazione ai seguenti parametri, individuati dall'organo di valutazione:

a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50%;

b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100%.

8. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai responsabili ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
9. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
10. L'organo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati.
11. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 10, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo
12. La valutazione è effettuata dal responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata

sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

13. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

ESEMPLIFICAZIONE SISTEMA DI RIPARTIZIONE INCENTIVI

1) Annualmente, nell'ambito del fondo efficienza servizi, vengono destinate risorse specifiche alla c.d. produttività;
2) La produttività prevede un sistema di incentivi fondato su tre voci:
   a) Performance organizzativa a livello di ente
   b) Performance individuale
   c) Incentivi per progetti
3) Le risorse complessive vengono ripartite per ciascuna voce

4) Ad ogni dipendente compete potenzialmente un incentivo pari alla somma delle tre voci sopra riportate

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

a) Interessa tutto il personale
b) Viene determinata dall'organo di valutazione
c) Si applica in questi termini.

Es: somma destinata 2000 euro
   a) Percentuale di p.o. raggiunta 80%
   b) Somma da ripartire è l'80% di 2.000 = 1.600
   c) Si calcola il valore per ogni dipendente con due parametri, uno legato alla valutazione ricevuta ed uno legato al peso della posizione giuridica: la valutazione numerica si moltiplica per il peso e si ottiene il valore X
   d) Una volta ottenuti tutti i valori per ciascun dipendente, si procederà alla ripartizione in proporzione al valore di ognuno.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

A) Interessa tutto il personale
B) Viene determinata dal responsabile di area
C) Si applica in questi termini.

Es. : somma destinata € 4.000 da dividere in tre aree sulla base della posizione giuridica del personale e del rilievo degli obiettivi

a) Individuo il personale appartenente a ciascuna area con la posizione giuridica ed ottengo un valore. Ad es. l'area I ha 10 dipendenti di cui 5 cat. C e 5 cat. B1. Il valore è (5x1,13) + (5x 1,00) = 6,65
b) Individuo gli obiettivi di miglioramento ordinario o qualificanti ad es. l'area I ha prevalenza di obiettivi qualificanti, quindi 100%
c) Calcolo il valore finale: 6,65 x 100%= 13,30

Supponiamo che l'area II ha un valore di 18 e l'area III di 15, effettuo la somma di tali valori e ottengo 46,30.
Procedo, quindi, con la seguente proporzione: 4.000:46,30= x:18

X= 1.555,07 (18)
Y= 1.295,89 (15)
Z= 1.149,02 (13,30)
Ottenendo le risorse per ciascuna area

All'interno delle risorse assegnate si procede alla ripartizione sulla base della valutazione dei responsabili attraverso le schede di valutazione.

INCENTIVI PER PROGETTI

a) Interessa solo una parte del personale
b) Viene determinata dal responsabile di area e dall'organo di valutazione

Es.: risorse 4.000 euro

Si applica il sistema di incentivazione dei progetti già in vigore.

ELEMENTI NECESSARI ALLA APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Responsabili di p.o.

1) Aree di valutazione.

Le aree o parametri di valutazione sono gli elementi che compongono la posizione assegnata al responsabile e rappresentano il riferimento per la valutazione e misurazione delle prestazioni, ossia gli indicatori che consentono di verificare se le prestazioni sono state svolte in linea con le finalità della posizione.

Le aree di valutazione riguardano per un parte l'attività gestionale e relazionale e per altra parte i risultati conseguiti. Le due aree si strutturano ed articolano nel modo seguente:

a) Area dell'attività gestionale e relazionale: si articola su quattro parametri:
   - capacità di affrontare e risolvere in maniera tempestiva ed efficace le situazioni ed i relativi problemi;
   - Competenze organizzative
   - Flessibilità;
   - clima organizzativo, capacità di motivare e valutare i propri collaboratori

b) Area dell'autonomia e dei risultati (o area manageriale) : si articola su quattro parametri:
   - Iniziativa;
   - Innovazione;
   - Risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati;
   - Performance organizzativa.

I suddetti parametri o indicatori saranno specificati nell'ambito delle schede di valutazione e saranno tutti applicati sulla base prevalente di dati oggettivi forniti dal responsabile nel corso dell'anno e, in parte, sui dati

raccolti dall'organo di valutazione che, per alcuni indicatori, potrà avvalersi di apposita relazione del segretario generale.

PERSONALE DIPENDENTE

1. Fasce professionali

L'individuazione e distinzione delle fasce professionali si rende necessaria al fine di consentire l'applicazione di parametri di valutazione diversi, considerato che lo svolgimento di tipologie di attività caratterizzate da un diverso grado di complessità, richiede una valutazione più articolata a partire dalle fasce inferiori. Solo in questo modo si garantisce una omogeneità ed obiettività di valutazione anche se con parametri diversi. Le distinzioni in fasce non hanno quindi rilevanza giuridica, ma sono aggregazioni di competenze omogenee per la scelta degli indicatori di valutazione.

Le fasce professionali sono così individuate:

Fascia n.1 cat. A e B: dipendenti che svolgono attività esecutive o specializzate caratterizzate da specifiche competenze amministrative e/o tecniche;

Fascia n.2 cat. C: dipendenti che svolgono attività di carattere istruttorio, caratterizzate da responsabilità di risultati limitata a specifici processi produttivi – amministrativi e che richiedono capacità di relazione interna ed esterna e disponibilità all'innovazione.

Fascia n.3 cat. D: Dipendenti che svolgono attività che richiedono assunzione di impegni e di responsabilità, capacità di organizzazione di lavoro di gruppo, di iniziativa, di gestione degli imprevisti e di cooperazione anche tra strutture diverse.

2) Individuazione e definizione delle aree di valutazione.

Le aree o parametri di valutazione sono gli elementi che compongono la posizione ricoperta dal dipendente e rappresentano il riferimento per la

valutazione della performance individuale, ossia gli indicatori che consentono di verificare se le prestazioni sono state svolte in linea con le finalità della posizione.
Si individuano 3 aree di valutazione:

a) Area delle competenze specialistiche;
b) Area delle competenze procedurali, gestionali e relazionali;
c) Area dell'autonomia;

Le aree di valutazione sono determinate e strutturate nel modo seguente:

a) Area delle competenze specialistiche: si articola su cinque parametri:
- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro;
- orientamento al servizio ed all'utenza interna ed esterna;
- competenze tecniche riguardanti specificamente il lavoro svolto;
- disponibilità al cambiamento nei compiti assegnati
- attenzione nello svolgimento di mansioni ripetitive

b) Area delle competenze procedurali ed area gestionale e relazionale: si articolano su 5 parametri:
- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro;
- capacità di saper organizzare il proprio lavoro;
- orientamento al servizio ed all'utenza interna ed esterna;
- Innovazione;
- Flessibilità;

c) Area dell'autonomia: si articola su 5 parametri:
- Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro;
- Gestione e sviluppo dei collaboratori;
- Innovazione;
- Flessibilità
- Capacità di gestione degli imprevisti;

Ciascuna delle aree di valutazione viene integrata con un ulteriore indicatore relativo alla connessione con la performance organizzativa di settore che, attraverso un semplificato sistema di misurazione (che fa parte integrante del sistema di valutazione dei responsabili), va a verificare l'attività del settore nel suo complesso.

Le tre aree di valutazione sono applicabili e riferibili rispettivamente alle tre fasce professionali come sopra individuate.
I suddetti parametri o indicatori saranno specificati nell'ambito delle schede di valutazione e saranno tutti applicati sulla base prevalente di dati oggettivi raccolti dal responsabile nel corso dell'anno e, in parte, sul legittimo utilizzo della discrezionalità del responsabile quale superiore gerarchico e, quindi, unico in grado di osservare giornalmente il personale a lui assegnato.