

**FASCE DI MERITO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI ACI BONACCORSI**

FASCIA DI MERITO	% DI PERSONALE	RISORSE ATTRIBUITE
ECCELLENZA	30%	50%
INTERMEDIA	55%	50%
BASSA	15%	0

Art. 19 “.... L’ organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione...compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale.... E del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l’attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l’attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa alla quale non corrisponde l’attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale...4. La contrattazione integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a).... In misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione fra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.... 6. ...In ogni caso deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.””

Art. 31 comma 2: “...prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre”.

ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA

(schema di riferimento calibrato sull’attuale situazione del Comune di Aci Bonaccorsi)

L’accesso alle fasce di merito è individuato dal posto che si occupa nella graduatoria.

Nel Comune di Aci Bonaccorsi il personale in servizio è composto da 33 persone (escluso il Segretario Comunale che non partecipa al sistema premiale finanziato dal fondo).

Pertanto, con riferimento al sistema sopra segnato, la quantificazione del personale che nella misura massima può entrare in una classe di merito sarà il seguente :

FASCIA DI MERITO	% DI PERSONALE	QUANTIFICAZIONE DEL PERSONALE
ECCELLENZA	30%	9,9 unità
INTERMEDIA	55%	18,15
BASSA	15%	4,95

TOTALE	33
---------------	-----------

Per effetto degli arrotondamenti si ottiene il seguente risultato:

FASCIA DI MERITO	% DI PERSONALE	QUANTIFICAZIONE DEL PERSONALE
ECCELLENZA	33%	10 unità
INTERMEDIA	55%	18
BASSA	15%	5

TOTALE	33
---------------	-----------

CRITERI DI DISCRIMINE AGGIUNTIVI OPERANTI IN CASO CONSEGUIMENTO DEL MEDESIMO PUNTEGGIO.

I criteri cui attenersi nel caso in cui due o più dipendenti si trovino ad avere lo stesso punteggio sono i seguenti:

1 – Hanno la precedenza i dipendenti che per almeno tre anni di seguito hanno conseguito una valutazione pari o superiore a 90/100;

2 - In caso di ulteriori ore parità hanno la precedenza i dipendenti che hanno maggiore anzianità di servizio nella categoria (indipendentemente dalla categoria).

Il dipendente che, in ragione dell'applicazione dei sopra richiamati criteri scorre nella graduatoria, conserva comunque la valutazione conseguita. In conseguenza dello slittamento di anche solo un dipendente in graduatoria, si determina l'automatico slittamento generale di tutta la graduatoria, nel rispetto dei criteri sopra segnati in caso di ulteriore parità delle valutazioni.