

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 13

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili destinate all'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, letto a) del C.C.N.L. 01.04.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, a livello di singola struttura, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

La valutazione del personale non dirigente del comune di Aci Bonaccorsi rappresenta una componente fondamentale del rapporto di lavoro e si basa sulla valutazione delle prestazioni. Il sistema di valutazione rappresenta la base informativa per la gestione, l'incentivazione e lo sviluppo del personale dell'Ente.

2. In coerenza con le suddette caratteristiche, la valutazione del personale risponde ai seguenti principi generali:

- rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale, in modo da consentire un miglior orientamento verso gli obiettivi dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative individuali di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale.

3. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro ed in caso di mancato superamento del periodo di prova.

4. Per il personale a tempo indeterminato assunto nel corso dell'anno la produttività verrà liquidata in relazione ai mesi di servizio.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel C.C.D.I. economico annuale, è attribuito secondo la disciplina per la misurazione e valutazione della performance deliberata e vigente nell'Ente.

6. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

7. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.

La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi di struttura definiti dal responsabile di area, tenuto anche conto delle direttive e degli atti di indirizzo e di programmazione dettati e/o approvati dall'organo politico, tesi al miglioramento e/o potenziamento dell'efficacia e/o dell'efficienza dei servizi comunali interni ed esterni facenti capo alla struttura di riferimento (area) **(produttività collettiva)**
- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi strategici e/o progetti obiettivo- piani lavoro attuativi di politiche che realizzino servizi e/o attività definiti sulla base di specifiche scelte indicate dalla Giunta Comunale. *Agli obiettivi così individuati il Responsabile dell' Area potrà assegnare una quota di produttività in misura non superiore al 50% delle risorse assegnate all'Area stessa. (produttività individuale).*

8. Gli obiettivi da realizzare, che corrispondono agli ambiti di progettualità fissati dalla Giunta Comunale, devono essere:

- a. in linea con la missione istituzionale dell'Ente;
- b. rispettosi dei bisogni della cittadinanza;
- e. specifici e non ripetitivi;
- d. concreti e chiari;
- e. riferibili ad un arco di tempo determinato;
- f. incentrati sul miglioramento qualitativo dei dipendenti;
- g. proporzionati alle risorse umane e finanziarie a disposizione.

Tutti gli obiettivi devono essere predisposti secondo apposite schede approvate dalla G.M. nell'ambito del Regolamento della performance, nelle quali sono evidenziate:

- a. obiettivo da conseguire (di struttura o strategico);
- b. finalità progettuali e benefici attesi;
- c. modalità e tempi di attuazione;
- d. risorse umane e finanziarie impiegate;
- f. indicatori di attività.

9. Le risorse del fondo della produttività sono attribuite, a cura del Segretario Comunale nella qualità di Presidente della Delegazione Trattante, in quota a ciascun Settore, calcolando un budget finanziario in base ai seguenti principi:

- 1- **50%** al numero dei dipendenti (considerando gli eventuali part-time e riducendoli ad unità intera con arrotondamento per eccesso dallo 0.50 in su);
- 2- **20%** al numero degli obiettivi assegnati;
- 3- **30%** al peso degli obiettivi.

N.B.: Modalità di calcolo

1- $[(\text{Fondo} \cdot 50 / 100) / \text{numero dipendenti ente}] \cdot \text{numero dipendenti settore}$

2- $[(\text{Fondo} \cdot 20 / 100) / \text{numero obiettivi ente}] \cdot \text{numero obiettivi settore}$

3- $\sum [(\text{Fondo} \cdot 30 / 100) / \text{totale peso ente}] \cdot \text{peso}$

10. La valutazione dell'apporto individuale inteso al raggiungimento degli obiettivi di struttura e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al dipendente è di esclusiva competenza del responsabile di Area, sulla base dei criteri fissati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE.

Tale valutazione viene effettuata a consuntivo tivo e dovrà essere effettuata, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo, e comunque a seguito della valutazione, da parte del N.V.I., del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai capi Area. Ogni Responsabile di Area ha l'obbligo di illustrare ai dipendenti della propria struttura l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia, nell'ottica degli obiettivi assegnati all'Area stessa.

A tale scopo convocherà apposite riunioni di servizio ed effettuerà momenti di verifica intermedi, comunicandone, in forma scritta, gli eventuali esiti ai partecipanti.

11. Le parti convengono che, come parte del sistema di valutazione permanente, la valutazione della performance sia costituita dai seguenti elementi:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel P.E.G./P.D.O;
- b) impegno profuso;
- c) partecipazione;
- d) qualità della prestazione.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal Responsabile di area, secondo i parametri appresso specificati ed elencati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE:

- 1) Grado di raggiungimento degli obiettivi(20%), valore massimo 20;
- 2) Impegno profuso(30%) valore massimo 30;
- 3) Partecipazione (10%) valore massimo 10;
- 4) Qualità della prestazione (40%) valore massimo 40.

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 100.

12. La valutazione all'interno di ogni parametro è così definita:

a) grado di raggiungimento obiettivo v.m.20:

- non raggiunto 0
- scarso 4
- limitato 8
- significativo 15
- elevato 20

b) impegno profuso v.m. 30:

- scarso 5
- limitato 10
- significativo 25
- elevato 30

c) partecipazione v.m. 10:

- fino al 30% del tempo del progetto 4
- dal 31 % al 70% del tempo del progetto 6
- dal 71 % al 90% del tempo del progetto 8
- dal 91 % al 100% del tempo del progetto 10

d) Qualità della prestazione v.m. 40:

- limitata 10
- apprezzabile 20
- significativa 30
- elevata 40

13. A) Durante il periodo di svolgimento del piano -obiettivo non si terrà conto delle assenze per: ferie, infortuni sul lavoro, permessi per donazione sangue e similari, astensione obbligatoria per maternità, riposi compensativi, riposi per festività lavorate, assenze per malattia terapie salvavita.

B) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto della qualità della prestazione, nella misura del:

- 10% per rimprovero verbale o scritto;
- 20% in caso di censura o multa non superiore a quattro ore; 30% per multa superiore alle quattro ore e fino a dieci ore; 50% per multa da undici ore a sei mesi;
- 100% per sanzioni superiori.

14. La quantificazione per la liquidazione individuale del premio di produttività collettiva avviene sommando il punteggio individuale di ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Budget economico dell'Area} \times \text{punteggio individuale}}{\text{somma punteggi individuali}}$$

La quantificazione per la liquidazione del premio di produttività individuale, avviene secondo le modalità indicate e con la stessa metodologia della SCHEDA DI VALUTAZIONE già sopramenzionata, con la precisazione che nella formula applicata il budget economico dell'area viene sostituito dal valore economico del progetto, che come precisato non potrà superare il 50% del budget economico di Area:

Budget economico progetto e/o piano di lavoro X punteggio individuale

Somma punteggi individuali

15. La valutazione complessiva dei dipendenti assegnati all'Area va comunicata al Segretario comunale nella sua qualità di Presidente del N.V.I., che provvederà a verificare la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del N.V.I. dell'attività dei responsabili di Area.

I compensi per la produttività, di norma, sono corrisposti con lo stipendio del mese di Giugno dell'anno successivo a quello interessato.

In sede di destinazione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, il personale che ha percepito strumenti di premialità finanziati extra fondo (art. 15 lett. K CCNL 1/4/1999 e successive modd. ed intt. e altre disposizioni normative), parteciperà alla distribuzione delle risorse stanziare annualmente per la produttività collettiva con una quota ridotta in maniera proporzionale, qualora la somma lorda percepita (al netto degli oneri riflessi) attraverso gli strumenti di incentivazione innanzi indicati non abbia superato la soglia economica del 80% dello stipendio lordo tabellare. Se tale soglia è stata superata con le premialità previste da altre disposizioni di legge non verrà corrisposta alcuna risorsa per la produttività collettiva.

16. Il procedimento descritto nei commi 9 e 10 del presente articolo è seguito anche per quanto riguarda le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15. comma 1. lettera k). del C.C.N.L 01.04.1999.

17 . Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ,ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

Art. 14

Somme destinate ad integrare il fondo salario accessorio (art.16 D.L.98/2011 convertito in legge 15.07.2011, n.111) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1-Entro il 31 marzo di ogni anno, l'ente adotta un piano di razionalizzazione contenente i progetti relativi ai risparmi di spesa che intende effettuare nell'anno. I progetti devono contenere, oltre alla descrizione del risultato che si intende ottenere, la spesa che, nel dettaglio, si intende risparmiare con riferimento al capitolo di bilancio sul quale la stessa è imputata. I progetti devono indicare espressamente il personale che dovrà essere impegnato nell'anno al raggiungimento dell'obiettivo programmato.

2-L'approvazione dei piani di razionalizzazione da parte della Giunta Municipale entro il termine di cui al comma 1, autorizza contestualmente l'aumento del FES per un importo pari al 50% dell'importo individuato quale risparmio di spesa per ogni singolo progetto.

3-Concluso l'esercizio finanziario, a seguito di certificazione da parte del Revisore dei Conti in merito all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo progettuale e del risparmio della spesa ottenuto, le somme di cui al comma 2 potranno essere liquidate esclusivamente al personale che avrà determinato il risparmio di spesa. I piani di razionalizzazione potranno, comunque, prevedere, progetti da realizzarsi da parte di tutti i dipendenti comunali.

4-Le modalità di ripartizione degli importi determinati ai sensi del comma 2 saranno quelle utilizzate per la produttività collettiva ed individuale.