

## **Art. 31**

### **Risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance di servizio ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
4. Le risorse per compensare la performance di servizio ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione **della valutazione del rendimento e delle competenze**.
5. Per quanto concerne la **valutazione del rendimento** gli obiettivi prefissati individuali e/o di gruppo dei quali si andrà a verificare il raggiungimento dovranno possedere determinate caratteristiche ed in particolare:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - e) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurabili a valori di riferimento derivanti da standard se definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Nella valutazione del rendimento, inoltre, verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente e rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. Per quanto concerne **la valutazione delle competenze** i criteri previsti dal vigente sistema di valutazione dell'Ente sono i seguenti:

- l'organizzazione intesa come la capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi, di adattarsi ai cambiamenti;
- l'innovazione intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- la collaborazione, la comunicazione e l'integrazione intese come le capacità dimostrate di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine di realizzare dei progetti e/o favorire la soluzione dei problemi;
- l'orientamento del cliente inteso come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione distorta delle norme al fine della soddisfazione del cliente interno (collega) ed esterno (cittadino/utente) all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.

7. Il **100%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione della performance organizzativa ed individuale come regolamentata dal sistema di valutazione adottato dal Comune di Calusco d'Adda con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 14/01/2013.

Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno stesso il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Entro il mese di aprile dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente, per la sola valutazione delle competenze, il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

8. L'erogazione del compenso individuale avviene secondo la seguente tabella:

<b>A</b>	<b>B</b>
Valutazione della performance organizzativa ed individuale compresa tra	Compenso per valutazione della performance organizzativa ed individuale
80% e 100% attribuibile	100% compenso
60% e 79,9% attribuibile	80% compenso
40% e 59,9% attribuibile	55% compenso
20% e 39,9% attribuibile	30% compenso
0% e 19,9% attribuibile	0% compenso

a) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla valutazione delle performance per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla valutazione della performance di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance organizzativa ed individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla valutazione della performance di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla valutazione della performance del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la valutazione della performance;

b) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla valutazione della performance dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

c) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

10. Le risorse destinate alla performance di servizio ed individuale per **l'anno 2017** sono pari a:

**€ 40.366,28.=**