

Unione dei Comuni "Terre del Campidano"

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE

Anni 2019 - 2021

Pre-intesa siglata il 20/05/2019

Autorizzazione alla stipula con Del. G.U. n. 19 del 12/06/2019

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL 24/07/2019

TITOLO VI Performance

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -

1. Costituiscono **AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**:
 - a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;
 - b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR compresi i Comportamenti Professionali.
 - c) I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.
2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito alla P.I. di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato al CdR di loro competenza.
3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, , può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
 - a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
 - c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.
2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
 - I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
 - II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
 - III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile
3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:
 - 3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
 - I. categoria A – parametro 100 categoria
 - II. B – parametro 106;

- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 119;
- V. categoria D – parametro 130;
- VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- 3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;
 - 3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
 - 3.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
 - 3.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - 3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.
4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
 5. Se e qualora un dipendente è risultato assente è l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.
 6. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDIT.
 7. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.
 8. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite – calcolata in funzione del peso assegnato agli obiettivi di cui al comma 2 del precedente articolo - dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12 (Allegato B).
 9. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
 10. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente art., il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 8, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo art.
 11. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.
 12. La maggiorazione è distribuita al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione della parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente art.
 13. La presente disposizione non si applica se in uno più CdR sono presenti un n° di dipendenti <= a 3. Nel qual caso la disciplina di cui al presente art. si applica a livello di ente.

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.
2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma 10 del precedente articolo 18, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.