



**Città di Tempio Pausania**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DEL COMPARTO  
- PARTE NORMATIVA -**

**(stralcio criteri distribuzione premialità in  
correlazione con il SMVP)**

## Art 20 Valorizzazione della performance individuale

La valorizzazione della performance individuale è correlata ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, del quale costituiscono allegati il PEG ed il piano degli obiettivi operativi dell'anno, ed al miglioramento quali-quantitativo

dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione (SMVP), validato dall'Organismo di Valutazione, nonché secondo il presente contratto limitatamente alle modalità di corresponsione dei compensi.

Il sistema di misurazione e valutazione soddisfa:

- il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
- il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali ed organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.

Le risorse destinate a tale istituto sono distribuite con il sistema del budget fra i settori, che è determinato per il 60% in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati in dotazione organica ed al peso della categoria o posizione di accesso infracategoriale di appartenenza (Vedi tabella di cui all'art.8) e per il restante 40% in relazione alla sommatoria dei punteggi derivanti dall'incidenza degli obiettivi di settore, tenendo conto della classificazione degli stessi operata dal Nucleo nella fase ex ante e corrispondente ai seguenti parametri ( C=1; B= 1,2; A= 2 ).

170 Il riferimento al settore deve essere inteso quale centro di responsabilità della valutazione, con la sola eccezione del servizio di polizia municipale che, data la sua consistenza numerica, viene considerato al pari di un settore. Al settore Pianificazione e controllo viene accorpato il personale dell'ufficio legale, in quanto la valutazione è comunque demandata al Segretario generale.

Il calcolo di ripartizione della suddetta quota del 60% del fondo si effettuerà mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$\Sigma (n_i * p_i) / N$$

dove:

$n_i$  è uguale al numero dei dipendenti in D.O del settore per categoria o posizione di accesso infracategoriale;

$p_i$  è il peso di queste ultime (Vedi tabella di cui all'art.8);

$N$  è il numero totale dei dipendenti in D.O..

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

Mentre la seconda quota del 40% sarà distribuita secondo la seguente formula:

$$QF = F / \Sigma p_{to} * P_t$$

dove:

QF= quota fondo;

F= fondo da distribuire

$\Sigma p_{to}$ = sommatoria dei punteggi di tutti gli obiettivi per la loro incidenza;

$P_t$ = sommatoria dei punteggi degli obiettivi del settore per la loro incidenza

Ciascun obiettivo inserito nel piano viene esaminato e ponderato dall'Organismo di Valutazione che in corso d'anno ne monitora l'andamento ed a fine anno ne certifica il grado di raggiungimento.

Ciascun dipendente che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo ha il diritto teorico di percepire il

premio di produttività.

Le parti danno atto che tutti i dipendenti potranno potenzialmente percepire detto incentivo in quanto tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti nella realizzazione degli obiettivi secondo la propria capacità di apporto.

La quota del fondo assegnato al settore dovrà essere liquidata in misura percentuale al grado di raggiungimento medio degli obiettivi di propria competenza e non potrà essere erogata qualora detta percentuale risulti inferiore al 60%. La quota fondo determinata secondo il precedente comma sarà poi distribuita fra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio di valutazione almeno pari o superiore al 60% del punteggio teorico attribuito, secondo la sequenza indicata in tabella e tenendo conto della progressività dei punteggi ottenuti

<b>% fondo settoriale da distribuire</b>	<b>dipendenti con valutazione positiva destinatari</b>
35%	tutti
30%	uguale/maggiore a 70
20%	uguale/maggiore a 75
13%	uguale/maggiore a 80
2%	uguale/maggiore a 85

Le risorse non distribuibili nei settori dove il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato inferiore al 100%, saranno recuperate (tenendo conto della progressività del punteggio) a favore dei dipendenti dei settori virtuosi (100% media del grado raggiungimento obiettivi) che hanno ottenuto una valutazione pari o superiore a 85.

La suddivisione in fasce dell'incentivo di cui all'articolo 31, comma 2 del DLgs 150/2009 e successive modificazioni sarà modificata tenendo conto delle indicazioni del prossimo CCNL di categoria, così come previsto dall'articolo 6 del DLgs n. 141/2011.

Al fine di stabilire un equilibrio nella percezione delle risorse fra tutto il personale, i soggetti che in virtù del loro ufficio hanno diritto a percepire altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. ex 109/1994, ICI, ISTAT, Compensi Legali etc..) avranno una riduzione proporzionale dei premi di performance in relazione all'ammontare degli altri compensi spettanti, così stabiliti:

- compensi ulteriori = /< di € 3000 annui / intera produttività
- compensi ulteriori tra € 3001 e € 5500 annui / produttività decurtata del 40%
- compensi ulteriori tra € 5501 e € 8.000 annui / produttività decurtata del 70%
- compensi ulteriori oltre gli € 8.000 annui / produttività decurtata dell'85%