

**PROTOCOLLO DI INTESA SUI CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DEI
COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2019
(ART. 13 CO. 5 CCI 18/12/2019)**

UILFPL


CSLFP


 
SP

 CSORAL







FACGIL


Premesso che:

- in data 18/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Triennale ed Accordo Fondo Risorse Decentrate anno 2019;
- nell'art. 13 co. 5 del sopracitato Contratto Collettivo Integrativo le parti hanno concordato di definire in apposito Protocollo di Intesa, da sottoscrivere entro il 31/01/2020, i criteri per la attribuzione della incentivazione alla produttività;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 in data 20/05/2019;

Le parti concordemente sottoscrivono il seguente

PROTOCOLLO DI INTESA

Art. 1

1. I criteri per la attribuzione dei compensi incentivanti la produttività approvati con il presente Protocollo di Intesa valgono per l'anno 2019;
2. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono ripartite tra *"performance organizzativa"* e *"performance individuale"*.
3. Le risorse finanziarie destinate alla *"performance organizzativa"* sono erogate sulla base della verifica, da parte dei servizi di Controllo Interno e Nucleo di Valutazione, del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi. Sono collegate alla sezione *"performance organizzativa"* della scheda di valutazione e rappresentano il 40% dell'ammontare complessivo delle risorse.

In accordo con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il livello di realizzazione degli obiettivi è definito sulla base della percentuale di risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Misurazione raggiungimento obiettivi		Risorse finanziarie
<60%	Obiettivo non conseguito in misura sufficiente	0
Fra il 60% e il 95%	Obiettivo raggiunto parzialmente	proporzionale
>95%	Obiettivo pienamente raggiunto	100%

4. Le risorse finanziarie destinate alla *"performance individuale"* sono erogate sulla base del punteggio della scheda di valutazione per ciascun dipendente relativamente alla sezione *"performance individuale"* e rappresentano il 60% dell'ammontare complessivo delle risorse. L'unità di calcolo è il Punto Valore (PV) che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie destinate alla *"performance individuale"* per la

somma dei punteggi complessivi delle schede di valutazione di tutti i dipendenti con valutazione positiva. Per compensare la disomogeneità di valutazione viene definito un budget per Area calcolato sul personale equivalente. Le strutture organizzative prive di area verranno conglobate in un'unica area denominata "area istituzionale".

Art. 2

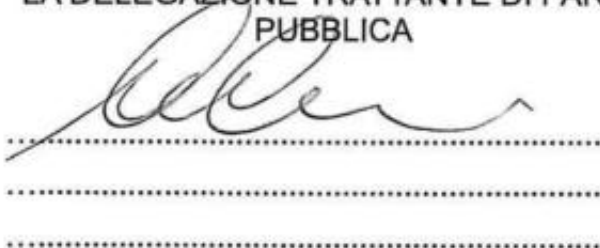
1. Si concorda che i termini per attivare la procedura di conciliazione di cui al punto 15 del vigente Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance sono prorogati al 30 giugno 2020.

Vengono approvati gli allegati:

- Criteri per la distribuzione dei compensi per la produttività anno 2019
- Indicazioni operative per la distribuzione dei compensi per la produttività anno 2019

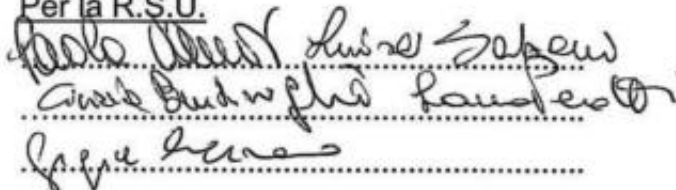
Verona, 26 giugno 2020

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA

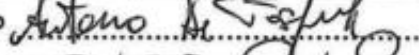





LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
SINDACALE

Per la R.S.U.



Per le OO.SS. Comparto Funzioni Locali:

CGIL - FP 
CISL - FP 
UIL - FPL 
CSA 



**INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DISTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2019**

PERSONALE ASSUNTO E CESSATO IN CORSO D'ANNO

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunto e cessato in corso d'anno concorre agli incentivi ed ai compensi di produttività in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato relativamente alla performance individuale.

**PERSONALE CON TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO
DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO**

Il personale con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato in corso d'anno concorre agli incentivi ed ai compensi di produttività in misura proporzionale al periodo complessivo di servizio prestato relativamente alla performance individuale.

**PERSONALE CON ASSUNZIONE O CESSAZIONE DI INCARICO DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA DURANTE L'ANNO**

Il personale incaricato di posizione organizzativa durante l'anno concorre ai compensi di produttività in misura proporzionale al periodo di servizio prestato senza posizione organizzativa.

PERSONALE CON ASSENZE CHE INTERROMPONO IL SERVIZIO DURANTE L'ANNO

Le assenze che interrompono il servizio durante l'anno non saranno computate al fine del calcolo dei compensi per produttività relativamente alla performance individuale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO (art. 69 CCNL 2018)

Il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato con riferimento alla performance individuale è calcolato in riferimento alla sola sezione "competenze professionali, comportamenti e capacità organizzativa" della scheda di valutazione.

Il 10% del personale valutato di ogni categoria con punteggio più elevato con riferimento alla performance individuale (sezione "competenze professionali, comportamenti e capacità organizzativa"), è inteso per ciascuna Area per personale equivalente. Nel caso di parità di punteggi ha precedenza il personale con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente. Nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Integrativo Triennale, qualora si verificassero nuovamente parità di punteggio, sarà attuato il principio di rotazione in modo da consentire a tutti i più meritevoli l'accesso alla differenziazione del merito individuale.

PERSONALE CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO

Il personale con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di produttività in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato relativamente alla performance individuale.



CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2019

Al fine del calcolo delle quote individuali di produttività sono stati definiti i seguenti criteri:

TIPOLOGIA	CRITERIO	DISCIPLINA
Accesso alla valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Periodo di servizio minimo di 2 mesi 	SMVP art. 7 c.1
Tempo determinato	<ul style="list-style-type: none"> Durata pari o superiore a 6 mesi Performance Organizzativa intera Performance Individuale proporzionale al servizio prestato e al regime di orario adottato 	Art. 23 CCDI triennale 2019-2021
Tempo parziale	<ul style="list-style-type: none"> Performance Organizzativa intera Performance Individuale proporzionale a regime di orario adottato 	Art. 23 CCDI triennale 2019-2021
Personale comandato o distaccato	<ul style="list-style-type: none"> Concorre alla incentivazione della produttività e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire gli elementi di valutazione. 	Art. 23 CCDI triennale 2019-2021
Personale con ulteriori benefici economici previsti da disposizioni di legge	<ul style="list-style-type: none"> Tabella Perequazione 	Art. 13 c.6 CCDI triennale 2019-2021
Differenziazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	<ul style="list-style-type: none"> 30% valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato con riferimento alla performance individuale 10% del personale valutato di ogni categoria con punteggio più elevato con riferimento alla performance individuale 	Art. 14 CCDI triennale 2019-2021

CISL FD

UIL FPL

R. C. P. P. A. L.

SP B

per. F. C. C. K. J. A. P. K.

