

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2017

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo		Il CCDI è stato sottoscritto in data 16/11/2017
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2017
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte pubblica</u> Presidente e Dirigenti</p> <p><u>Parte sindacale</u> RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL; CISL; CGIL; DICCAP; Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi: // RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate tra gli istituti previsti dalle norme contrattuali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori n. 42 del 23/10/2017
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	//
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance 2017 – 2019 previsto dall'art. 10 del dlgs 150/2009 con deliberazione n. 42 del 05/06/2017
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza 2017 – 2019 come sezione del Programma triennale di prevenzione della corruzione adottato con deliberazione n. 10 del 6/2/2017
L'Amministrazione ha assolto agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 8 e comma 6 del D.Lgs. 33/2013.		
	Il processo di validazione della Relazione della Performance 2016 è stato concluso dall'OIV con idoneo documento di validazione del 27/06/2017	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Con riferimento ai contenuti minimi ed obbligatori previsti si specifica quanto segue.

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Si richiamano di seguito i criteri di utilizzo delle risorse decentrate disciplinati nel CCDI parte giuridica 2016-2017 sottoscritto in data 07/06/2016.

“Criteri di utilizzo delle risorse decentrate

A) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati di seguito:

- a) *indennità di comparto*
- b) *progressioni economiche*
- c) *indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità*

1. Finanziamento dell'indennità di comparto

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

2. Finanziamento delle progressioni economiche

(Art. 17 co 2 lett. b CCNL 1.4.1999, art. 34 e 35 CCNL 22.1.2004, art.9 CCNL 11/4/2008)



Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, cosiddetta "orizzontale", è finalizzato al riconoscimento della professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza, nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti, mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza.

Per i dipendenti appartenenti alla categoria D che ricoprono l'incarico di posizione Per quanto riguarda i criteri per l'effettuazione delle progressioni orizzontali nelle diverse categorie si rinvia al sistema di misurazione e valutazione vigente ed alle schede di valutazione dell'anno precedente, opportunamente integrate con il criterio dell'anzianità di servizio per le categorie B e C, depurate degli elementi correttivi della valutazione (assenze, particolari responsabilità, ecc.), secondo quanto indicato nell'allegato A.

organizzativa o alta professionalità, il punteggio risultante dalla specifica scheda di valutazione dovrà essere reso equivalente a quello degli altri dipendenti di categoria D.

La progressione economica all'interno della categoria è rilevabile con cadenza annuale. Le selezioni sono effettuate con riferimento al personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno e la progressione è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio successivo ad una quota pari al 30% del personale in servizio alla stessa data, con arrotondamento all'unità, nei limiti delle risorse disponibili.

Il periodo di riferimento per la valutazione è l'anno precedente quello di attribuzione della progressione o, in assenza, quello antecedente.

La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale d'intesa con i dirigenti, con provvedimento motivato. L'avvio della procedura per il conferimento della progressione economica è comunicato ai dipendenti.

L'esame delle schede di valutazione verrà effettuata alla presenza di un componente della RSU, da questa indicata.

Le risorse destinate alla progressione economica vengono stabilite annualmente e ripartite proporzionalmente tra le diverse categorie in base al numero del relativo personale in servizio al 1° gennaio, ponderato per il valore della posizione economica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, per la partecipazione alla relativa selezione, il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi ai sensi dell'art. 9 CCNL 11/4/2008, salvo ulteriori previsioni contrattuali.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e via via poi in ordine decrescente, fino a concorrenza delle risorse assegnate e dei posti disponibili. In caso di pari merito, precede il dipendente di maggiore età anagrafica.

3. Finanziamento delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità

L'Area delle Posizioni organizzative e dell'Alta Professionalità è istituita dall'Ente in relazione all'assetto organizzativo vigente e secondo criteri predeterminati.

Al personale interessato compete la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nella misura stabilita. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto nazionale e integrativo, compreso il compenso per lavoro straordinario.

La retribuzione di risultato varia dal 10 al 25% della retribuzione di posizione (10-30% per l'alta professionalità) ed è attribuita previa valutazione a consuntivo secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente (**deliberazione n. 82 del 19/7/2011 e successive modifiche**).

La retribuzione di risultato per la posizione di Alta Professionalità è corrisposta di seguito alla certificazione dei risultati effettuata dal servizio di controllo interno o dall'Organismo di Valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

B) UTILIZZO RISORSE VARIABILI

Le parti convengono che le risorse variabili sono destinate al finanziamento degli istituti economici enunciati di seguito:

1. Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 così come modificato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004).

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente (**deliberazione n. 82 del 19/7/2011 e successive modifiche**).

2. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di specifiche responsabilità (art.17, comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 così come modificato dall'art. 7, comma1 del CCNL 9/5/2006)

Le indennità correlate a specifiche responsabilità verranno erogate:

a) al personale di categoria D:

- in relazione all'attribuzione di responsabilità di ufficio risultante da specifico atto formale con validità annuale;
- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complessa, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

b) al personale di categoria B e C:

- in relazione all'assegnazione di specifici compiti, risultante da apposito atto formale, con validità annuale;



- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complessa, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

L'elenco dei beneficiari dei compensi è definito con atto del Segretario Generale entro la fine del mese di dicembre di ogni anno (per l'anno successivo).

La liquidazione della indennità viene erogata mensilmente.

I compensi per l'indennità di cui sopra - nel limite complessivo di € 27.500 - vengono stabiliti nella misura massima individuale di:

- € 1.500 per i dipendenti di categoria B, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 1.000 - bassa, € 1.300 - media, € 1.500 - alta);
- € 2.000 per i dipendenti di categoria C, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 1.500 - bassa, € 1.800 - media, € 2.000 - alta);
- € 2.500 per i dipendenti di categoria D, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 2.000 - bassa, € 2.300 - media, € 2.500 - alta).

3) Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità di rischio, maneggio valori e disagio:

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) ed e) del CCNL 1.4.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:

a) indennità di rischio. E' corrisposta ai dipendenti di categoria B, C e D che svolgono attività di videoterminalista ai sensi dell'art. 173 del D.Lgs. 81/2008 e come individuati dal competente dirigente nella misura di € 1,50 giornaliera per un massimo di € 30,00 mensili. L'indennità è inoltre corrisposta nella stessa misura e modalità al personale adibito alla guida degli autoveicoli camerali nel caso di utilizzo dei mezzi;

b) indennità di reperibilità. E' corrisposta per reperibilità nei giorni non lavorativi secondo turnazioni stabilite dal provveditore d'intesa con il dirigente d'area. E' stabilita in € 10,33 al giorno feriali e in € 20,66 per giorno festivo per massimo 6 giorni individuali mensili, con diritto al riposo compensativo in caso di reperibilità in giorno festivo. L'indennità è riconosciuta:

- agli addetti all'Ufficio Provveditorato;
- agli autisti nei giorni non lavorativi;
- a personale adibito ad attività ausiliarie;

c) indennità di maneggio valori è corrisposta nei giorni di prestazione lavorativa nella misura di € 1,55 al giorno, di cui € 1,03 per prestazioni mattutine e € 0,52 per quelle pomeridiane

- al cassiere o al suo sostituto;
- ai dipendenti abilitati ad incasso di denaro

d) indennità di disagio è corrisposta a:

- centralinisti ciechi per € 4,52 per giorno di servizio e ferie;
- addetti al ritiro e consegna corrispondenza presso gli uffici postali per € 3,00 al giorno di servizio;
- personale delle categorie B e C addetto ad attività di front office (sportellisti) per € 4,00 al giorno di servizio, di cui € 3,00 per prestazioni mattutine e € 1,00 per quelle pomeridiane individuati con determinazione dei competenti dirigenti;
- personale in servizio ispettivo e di sopralluogo fuori dal comune sede di servizio per € 8,00 a missione giornaliera;
- autisti in missione per un periodo superiore a quattro ore per € 30,00 giornaliera.

4) Utilizzo delle risorse variabili per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) secondo le specifiche disposizioni legislative e regolamentari vigenti. (art. 17, comma 2 lett.g)

5) Utilizzo delle risorse variabili per compensare il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, in applicazione dell'art. Art. 17 co 2, lett. h) utilizzando le risorse derivanti dall'art. 15 comma 1 lett. n.

I dirigenti predetermineranno gli obiettivi, la durata e i dipendenti partecipanti. L'importo destinato a tal fine confluirà nell'importo destinato alla produttività.

Nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art.37 CCNL 22.01.2004, al termine delle iniziative progettuali i Dirigenti, previa certificazione del conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV, relazioneranno sui risultati raggiunti. I risultati saranno valutati nella scheda della produttività nell'ambito dei risultati di gruppo secondo i criteri stabiliti dal vigente sistema di valutazione.

6) Compensi per attività professionale ufficio legale.

Sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico della controparte

Il legale non può percepire compensi per un importo superiore a € 5.000,00.

Sentenza favorevole con pronunciata compensazione integrale delle spese

In caso di pronunciata compensazione integrale delle spese non sono corrisposti ulteriori compensi al legale dell'Ente."



Si riporta l'articolato del CCDI anno 2017

- “- premesso che, con deliberazioni n. 43 del 05/06/2017 e n. 61 del 24/07/2017, la Giunta camerale ha determinato l'ammontare delle risorse decentrate per l'anno in corso;
- tenuto conto che il Collegio dei revisori dei Conti ha certificato la costituzione delle risorse decentrate 2017 con verbale n.40 del 11 settembre 2017;
- tenuto conto che esse ammontano a **€ 237.523,40** (risorse stabili) e **€ 358.237,68** (risorse variabili) e che di queste ultime € 271.687,64 sono state previste ai sensi dell'art.15 co 2 e 5,
- richiamata la relazione giustificativa predisposta a supporto dell'integrazione delle risorse decentrate ex art. 15 comma 2 e 5 che prevede che, anche per l'anno 2017, tutto il personale è chiamato alla realizzazione degli obiettivi organizzativi definiti nel Piano della performance 2017-2019 e che le prestazioni del personale in servizio sono poste in diretta connessione con il conseguimento dei predetti obiettivi di miglioramento qualitativo/quantitativo e di innovazione delle attività e dei servizi ovvero di mantenimento dei risultati raggiunti. Il raggiungimento dei predetti obiettivi e la valutazione dell'apporto individuale di ciascuno, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato o del compenso connesso al miglioramento della produttività del lavoro è fatto a consuntivo secondo quanto disposto dalle vigenti norme e dal richiamato sistema di valutazione della performance e previa validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla Performance. ”;
- ritenuto che le risorse stanziare ai sensi dell'art.15 co 2 e 5, possano essere destinate anche al finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai compensi di produttività (particolari responsabilità, indennità per reperibilità, disagi, ecc.) quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento e verificabili mensilmente;
- richiamato l'art.6 “Criteri di utilizzo delle risorse decentrate” del CCDI vigente parte giuridica anni 2016 – 2017;
- ritenuto di destinare le risorse ex art. 15 comma 5 e 2, per € 250.427,78 al finanziamento dell'istituto della produttività e per € 21.259,86 al finanziamento di parte delle indennità varie;
- tenuto conto che in data 3/10/2017 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);
- tenuto conto che in data 23 ottobre 2017, con verbale n.42, il Collegio dei revisori dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle nonne di legge nonché la relazione tecnico -finanziaria e illustrativa allegata al contratto integrativo e ha espresso parere favorevole all'ipotesi di accordo decentrato integrativo;
- in data 7 novembre 2017, con deliberazione n. 89, la Giunta camerale ha autorizzato la parte pubblica a livello di Ente, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica per l'anno 2017;

il giorno 16/11/2017 sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di lavoro a livello di Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Foggia, per la parte economica 2017.

ART.1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, rideterminate con deliberazione di Giunta Camerale n. 61 del 24/07/2017 ammontano a **€ 237.523,40** (risorse stabili) e **€ 358.237,68** (risorse variabili). Esse sono così utilizzate:

RISORSE STABILI € 237.523,40 (al netto della riduzione di **€ 81.344,09** ex art.1, comma 456 della L.147/2013 e di **€ 1.939,70** (ex art.1 comma 236 della L. 208/2015)

fondo per le progressioni orizzontali; (art.17, c.2 lett. b CCNL 1.4.1999)	€ 132.969,22
fondo per l'indennità di comparto (art.33 CCNL 22.01.2004)	€ 30.735,00
fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alta professionalità (art.17, c.2 lett. c CCNL 1.4.1999)	€ 69.076,11
Produttività e miglioramento dei servizi (art.17, c.2, lett. a CCNL 1.4.1999)	€ 1.681,56

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Accantonamento art.32 comma 7 CCNL 22.01.2004 (Riserva per Alte professionalità)	€ 3.061,51
--	------------

Totale	€ 237.523,40
---------------	---------------------



RISORSE VARIABILI € 358.237,68 (al netto della riduzione di € 2.501,94 (ex art.1 comma 236 della L. 208/2015)

Produttività e miglioramento dei servizi (art.17, c.2, lett. a CCNL 1.4.1999)	€ 286.612,68
di cui per Progetti finalizzati (art. 17, c.2, lett. h CCNL 1.4.1999)	
€ 37.184,90	
Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, co 1 CCNL 9/5/2006)	€ 27.625,00
Indennità varie (art. 17, co 2, lett. d, e 1.4.1999)	€ 37.000,00
Rimborso funzionario addetto a concorsi a premio (art.43 L.449/1997)	€ 2.000,00
Ufficio legale	€ 5.000,00
Totale	€ 358.237,68

I progetti finalizzati cui è destinata la somma di € 37.184,90 sono stati individuati con determinazione del Segretario Generale n. 239 del 25/09/2017.

ART. 2 COMPENSI UFFICIO LEGALE

a) Sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico della controparte

Il legale non può percepire compensi per un importo superiore a € 5.000,00.

b) Sentenza favorevole con pronunciata compensazione integrale delle spese

In caso di pronunciata compensazione integrale delle spese non sono corrisposti ulteriori compensi al legale dell'Ente.

In fine, le parti concordano, di non procedere ad alcuna riduzione stabile del fondo per lo straordinario."

- b) **quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**
Contenuto non pertinente con riferimento al Fondo unico di amministrazione.
- c) **effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**
Dall'approvazione del contratto decentrato non risultano effetti abrogativi impliciti.
- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'accesso ai sistemi premianti è subordinata a specifiche attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi (validazione Relazione sulla Performance) ed è effettuata in base al principio di meritocrazia, escludendo ogni forma di distribuzione a pioggia secondo la normativa e la giurisprudenza vigente. Allo scopo si utilizzano i criteri e le modalità individuati nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale e degli incaricati di posizione organizzativa di seguito descritti.



La valutazione della performance del personale¹ senza funzioni direttive si fonda sui seguenti ambiti di valutazione:

- obiettivi individuali e di unità organizzativa, assegnati dal competente dirigente d'area in coerenza con il piano della performance;
- comportamenti organizzativi, collegati al profilo professionale e al ruolo ricoperto;
- competenze individuali, con riferimento alle declaratorie dei profili professionali presenti nell'Ente.

Ai fini della valutazione di tali ambiti, è utilizzata un'apposita scheda articolata in una serie di parametri, aggregati in tre aree - risultati, competenze, comportamenti - differenziati per il personale di categoria A e B1 e per quello di categoria B3, C e D, come segue.

Are di valutazione e parametri (in evidenza le caselle relative ai parametri interessati)			
Num	Are e parametri	Categoria A-B1	Categoria B3-C-D
Area dei risultati			
1	Risultati individuali		
2	Risultati di gruppo o di struttura		
Area dei comportamenti			
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta		
4	Iniziativa		
5	Orientamento al lavoro di gruppo		
6	Orientamento all'utenza interna ed esterna		
Area delle competenze			
7	Conoscenze tecnico-disciplinari		
8	Arricchimento professionale		
9	Autonomia e capacità organizzativa		
10	Flessibilità operativa		

- Area dei risultati. Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati al dipendente e alla struttura organizzativa di riferimento ovvero dei risultati attesi nell'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie.
- Area delle competenze. Valuta le conoscenze tecnico-disciplinari, l'arricchimento professionale, l'autonomia e capacità organizzativa e la flessibilità operativa.
- Area dei comportamenti. Valuta il livello di impegno, puntualità e precisione, di iniziativa, l'orientamento al lavoro di gruppo e l'orientamento all'utenza interna ed esterna.

Ad ogni area di valutazione è attribuito un coefficiente di ponderazione, diverso a seconda della categoria di inquadramento e ad ogni parametro un punteggio secondo una scala di misurazione. Ai fini della valutazione complessiva della performance del dipendente il punteggio conseguito è ponderato con il coefficiente di ogni area.

I coefficienti di ponderazione sono definiti per ciascuna area in maniera differenziata in relazione alla categoria di inquadramento giuridico del dipendente:

categoria B3 - C - D: 50 / 20 / 30

categoria A - B1: 40 / 40 / 20

La scala di misurazione dei parametri/subparametri di ogni area è così definita:

¹ art. 9, c. 2, del d.lgs. 150/2009

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art. 7 e collegate:

α) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

β) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



ⓂⓂ Area dei risultati.		ⓂⓂ Area dei comportamenti		ⓂⓂ Area delle competenze	
Punteggio	Valutazione obiettivi	Punteggio	Valutazione comportamenti	Punteggio	Valutazione competenze
da 1 a 1,9	Fino al 50%	da 1 a 1,9	insufficiente	da 1 a 1,9	insufficiente
da 2 a 2,8	51-70%	da 2 a 2,8	sufficiente	da 2 a 2,8	sufficiente
da 2,9 a 3,5	71-90%	da 2,9 a 3,5	buono	da 2,9 a 3,5	buono
da 3,6 a 4	91-100%	da 3,6 a 4	ottimo	da 3,6 a 4	ottimo

L'algoritmo per il calcolo dei punteggi

A ciascuno dei sub parametri della dimensione valutativa in esame viene assegnato un punteggio da 1 a 4 secondo la scala di misurazione indicata. La media dei punteggi conseguiti per ogni area di valutazione viene ponderata con i coefficienti indicati.

Pertanto, l'algoritmo numerico di calcolo del punteggio medio finale P è dato dalla seguente formula:

$$\frac{(AR_i \times p_1) + (AC_e \times p_2) + (AC_i \times p_3)}{3} = P$$

dove:

- AR_i = media dei punteggi dell'Area dei risultati è valutato punteggio attribuito per i; AC_e = media dei punteggi dell'Area delle competenze; AC_i = media dei punteggi dell'Area dei comportamenti.
- p₁, p₂, p₃ sono i coefficienti di ponderazione utilizzati per ciascuna dimensione valutativa;
- 3 è il numero delle tipologie valutative prese in esame.

Visto l'algoritmo di calcolo di "P", il punteggio medio finale sarà compreso nell'intervallo definito dal punteggio elementare minimo e massimo $33,3 \leq P \leq 133$.

Il processo di valutazione si svolge in più fasi e coinvolge i diversi soggetti, ai vari livelli di responsabilità, come di seguito indicato.

Assegnazione degli obiettivi. I dirigenti di Area, a seguito dell'assegnazione dal parte del Segretario Generale degli obiettivi agli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità, attribuiscono specifici obiettivi individuali o di gruppo a tutti i dipendenti della struttura organizzativa di riferimento. Questa prima fase si formalizza attraverso la "scheda di valutazione individuale" che riporta gli obiettivi assegnati (il "cosa" della valutazione) e le competenze e comportamenti attesi (il "come" della valutazione);

Verifica periodica. Durante l'anno sono previsti uno o più colloqui tra il dirigente e il dipendente con lo scopo di:

- a) verificare l'andamento delle attività e degli obiettivi assegnati e il livello delle prestazioni;
- b) correggere o modificare eventualmente gli obiettivi assegnati;
- c) registrare eventuali scostamenti con l'indicazione delle opportune azioni correttive

Pre-valutazione. I dirigenti, avvalendosi anche della collaborazione dei responsabili dei Servizi, valutano la performance individuale dei dipendenti e, d'intesa con il Segretario Generale, verificano l'uniformità di applicazione della metodologia di valutazione.

Valutazione finale. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo i Dirigenti, sulla base degli indirizzi eventualmente ricevuti dal Segretario Generale, provvedono a concludere il processo di valutazione attraverso un colloquio individuale con il dipendente. In tale occasione è presentata la scheda di valutazione, che verrà sottoscritta dal dirigente e dal dipendente per presa visione. La valutazione effettuata è comunicata all'Organismo Indipendente di Valutazione il quale ne verifica la coerenza nell'esercizio della funzione di garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. 150/2009, ai contratti collettivi nazionali, ai contratti integrativi ed ai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità

Il sistema di premialità seguito dall'Ente è tale da non consentire erogazioni indifferenziate ma selettive e perciò in linea con le disposizioni normative vigenti. Al riguardo sono adottati criteri e modalità di determinazione dei compensi spettanti che tengono conto dell'inquadramento giuridico dei dipendenti, del punteggio conseguito e della presenza in servizio, secondo le previsioni normative.

L'erogazione del compenso spettante



Allo scopo di creare un collegamento tra Piano della performance e politiche retributive collegate alla performance organizzativa dell'ente, sono individuati obiettivi individuali, di unità organizzative o di gruppi di lavoro che esprimono la partecipazione del dipendente alla performance organizzativa e complessiva dell'ente, espressa dal grado di raggiungimento degli Obiettivi di Ente assegnati ai dirigenti.

Pertanto, una quota - **pari al 15%** - del totale del fondo destinato alla produttività del personale è ripartita in parti uguali fra tutto il personale a tempo indeterminato che abbia conseguito un punteggio medio delle tre aree pari ad almeno il 70% del massimo e a condizione che il conseguimento degli obiettivi di ente assegnati ai dirigenti sia pari ad almeno l'80% del punteggio massimo.

Il rimanente 85% è ripartito fra il personale in proporzione ai punteggi conseguiti a seguito della valutazione della performance individuale.

Si attesta, pertanto, la coerenza di quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità.

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009**

Il CCDI dell'annualità corrente non prevede l'attribuzione di progressioni economiche.

- f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.**

I risultati attesi dal maggiore impegno dei dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono rappresentati dagli obiettivi operativi previsti dal piano della performance dell'anno in corso di cui alla deliberazione n. 42 del 05/06/2017 (performance organizzativa) nonché da ulteriori obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati dal competente dirigente e comunicati a ciascun dipendente (performance individuale).

Si indicano i provvedimenti dirigenziali di assegnazione degli obiettivi al personale ed agli incaricati di posizione organizzativa.

- Posizioni organizzative e alta professionalità: determinazione n. 153 del 20 giugno 2017;
- Area Segreteria Generale: determinazione n. 200 del 27 luglio 2017;
- Area I: determinazione n. 194/39 del 26/07/2017;
- Area II: determinazione n. 195/8 del 26/07/2017.

La valutazione dei risultati conseguiti rispetto a quelli previsti sarà fatta a consuntivo secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente.

- g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Non ci sono altre informazioni utili

L'ESTENSORE
(dott. Valentina Altamura)

IL DIRIGENTE
(Dott. Giuseppe Santoro)