



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2018**

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

<b>Data di sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo</b>		L'ipotesi del CCDI è stata sottoscritta in data 30/10/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		ANNO 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<u>Parte pubblica</u> Segretario Generale  <u>Parte sindacale</u> RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL; CISL; CGIL; Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi: UIL RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dell'Ente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Utilizzo risorse decentrate tra gli istituti previsti dalle norme contrattuali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori n. 59 del 27/11/2019
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa</b>	//
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance 2018 – 2020 previsto dall'art. 10 del dlgs 150/2009 con deliberazione di giunta n. 8 del 5/2/2018
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza 2018 – 2020 come sezione del Programma triennale di prevenzione della corruzione approvato con determinazione presidenziale d'urgenza n. 1 del 30/01/2018 ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n. 4 del 5/02/2018
		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 2017 è stato concluso dall'OIV con idoneo documento di validazione del 15/5/2018

**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 2018-2019 sottoscritto in data 19/12/2017.

**“Art. 6**

**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:

1. indennità di comparto
2. progressioni economiche
3. 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 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. Per i dipendenti appartenenti alla categoria D che ricoprono l'incarico di posizione 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 diritto a partecipare alla selezione, 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).



## 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). Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall'OIV.

### 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, comma 1 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) del CCNL 1.4.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:

- indennità di rischio.** L'indennità è corrisposta nella misura di € 1,50 giornaliera per un massimo di € 30,00 mensili al personale adibito alla guida degli autoveicoli camerali nel caso di utilizzo dei mezzi.  
L'indennità è corrisposta, altresì, in misura pari a € 5,00 ad uscita ai dipendenti del Provveditorato, debitamente autorizzati in assenza dell'autista, che utilizzano il mezzo proprio per commissioni d'ufficio in città, per un massimo di € 30,00 mensili.
- 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 feriale 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;
- indennità di maneggio valori** è corrisposta al cassiere o al suo sostituto adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici – per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi nella misura di € 1,55 al giorno, di cui € 1,03 per prestazioni mattutine e € 0,52 per quelle pomeridiane



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

- d) **indennità di disagio** è corrisposta ai seguenti dipendenti di categoria B, C:
- centralisti 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 non cumulabile con l'eventuale indennità di rischio;
  - personale 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.
- e) **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)
- f) **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 stabili dal vigente sistema di valutazione.
- g) **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 2018

### "PREMESSO CHE:

- in data 4/11/2017, con deliberazione n. 91, la Giunta Camerale ha ridefinito – con decorrenza 1.1.2018 - l'area delle posizioni organizzative e stabilito in € 75.532,00 l'importo del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle stesse;
  - in data 4/12/2017 con deliberazione n. 109, la Giunta camerale ha provveduto alla costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate per l'anno 2018, integrandolo con le risorse di cui all'art. 15 comma 5 e comma 2 del CCNL 1.04.1999 ( ora rispettivamente art. 67, comma 5, lett. b e art. 67, comma 4), sulla base della relazione giustificativa redatta dal dirigente dott. Giuseppe Santoro;
  - in data CCNL 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il contratto del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018. Quest'ultimo ha rivisto parzialmente la disciplina relativa alla costituzione delle risorse decentrate e al relativo utilizzo;
  - in data 2/07/2018, con deliberazione n. 62, la Giunta Camerale – alla luce del richiamato rinnovo contrattuale - ha dettato le seguenti direttive per il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:
    - 1) stipulare un accordo integrativo 2018 di mera distribuzione delle risorse sulla base delle clausole del CCDI vigente, stipulato a dicembre 2017, e quindi confermando tipologia e misura delle indennità in esso previste;
    - 2) di erogare i compensi della produttività secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;
    - 3) di avviare le trattative per la definizione di un CCDI di parte giuridica con decorrenza 1.1.2019 rispettoso della meritocrazia;
  - in data 3/9/2018 con deliberazione n. 83, la Giunta ha provveduto a rideterminazione il fondo risorse decentrate per l'anno 2018 alla luce delle disposizioni previste dal nuovo CCNL del comparto Funzioni locali;5)in data 18/09/2018, con verbale n. 57, il Collegio dei revisori dei Conti ha certificato la costituzione delle risorse decentrate 2018;
- RICHIAMATO** il CCDI di parte giuridica relativo agli anni 2018-2019 sottoscritto in data 19 dicembre 2017 ed in particolare l'art. 6 avente ad oggetto "Criteri di utilizzo delle risorse decentrate";



**CONDIVISO** l'incremento di cui all' art. 67, comma 4, del CCNL 22 maggio 2018 nell'importo massimo dell'1,2% (€ 15.088,00) come approvato dalla Giunta con la richiamata deliberazione 109/2017 e successivamente confermato con delibera n.83/2018;

**PRESO ATTO** dell'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, ora art. 67 comma 5 lett.b) del CCNL 21.05.2018 come risultanti dalla relazione predisposta dal dirigente dott. Giuseppe Santoro destinata a compensare l'impegno del personale per il raggiungimento di tutti gli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2018-2020, oltre che per il finanziamento del progetto finalizzato in corso ed autorizzato ai sensi della previgente normativa;

**PRESO ATTO**, altresì, che le predette somme saranno utilizzate per finanziare sia la produttività individuale e collettiva, sia parte delle indennità per responsabilità e delle indennità previste dal contratto in quanto funzionali al raggiungimento dei risultati, fermo restando il giudizio positivo espresso dagli organi competenti sulla valutazione della performance;

**TENUTO CONTO** che 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. ”;

il giorno 30/10/2018 sottoscrivono la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di lavoro a livello di Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Foggia, per la parte economica 2018 dando atto che il presente contratto concerne la ripartizione delle somme a disposizione tra i vari istituti previsti dal CCDI giuridico vigente, nelle more della stipulazione di un nuovo contratto decentrato integrativo a valere per gli anni 2019 e seguenti.

#### **ART.1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE**

**RISORSE STABILI € 170.616,00** (al netto di € 75.532,00 destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative)

fondo per le progressioni orizzontali; (art.17, c.2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 134.410,38  
fondo per l'indennità di comparto (art.33 CCNL 22.01.2004) € 29.247,12

Premi correlati alla performance  
organizzativa e individuale (art.68 comma 2 lett a e b CCNL 2016 - 2018 ) € 6.958,50  
€ 170.616,00

**RISORSE VARIABILI € 388.025,00**

Premi correlati alla performance  
organizzativa e individuale (art.68 comma 2 lett a e b CCNL 2016 - 2018 ) € 290.878,00

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016 - 2018 ) € 26.500,00

Indennità varie (art.70 – bis CCNL 2016 - 2018 )  
(art. 17, co 2, lett. d, e 1.4.1999) € 20.000,00

Rimborso funzionario addetto a concorsi a premio € 2.000,00

(art.43 L.449/1997)  
Ufficio legale € 5.000,00

Incentivi per funzioni tecniche € 43.647,00  
€ 388.025,00

#### **ART. 2 COMPENSI 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.

Infine, le parti concordano:

- 1) di non procedere a riduzioni stabili del fondo per lo straordinario;
- 2) di prevedere in 220 ore il limite massimo di straordinario per l'autista camerale autorizzato a derogare al limite annuo dell'180 ore."

**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 personale<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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.



**Aree di valutazione e parametri (in evidenza le caselle relative ai parametri interessati)**

Num	Aree e parametri	Categoria A-B1	Categoria B3-C-D
<b>Area dei risultati</b>			
1	Risultati individuali		
2	Risultati di gruppo o di struttura		
<b>Area dei comportamenti</b>			
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta		
4	Iniziativa		
5	Orientamento al lavoro di gruppo		
6	Orientamento all'utenza interna ed esterna		
<b>Area delle competenze</b>			
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:

a) Area dei risultati.		b) Area dei comportamenti		c) 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:

$$\frac{(ARi \times p1) + (ACe \times p2) + (ACi \times p3)}{3} = P$$

dove:

- ARi = media dei punteggi dell'Area dei risultati è valutato punteggio attribuito per i; ACe = media dei punteggi dell'Area delle competenze; ACi = 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 di giunta n. 8 del 5/2/2018 (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. 56 del 23 marzo 2018;
- Area Segreteria Generale: determinazione del Segretario Generale f.f n. 78 del 27 aprile 2018;
- Area I: determinazione del dirigente n. 21 del 27 aprile 2018.

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

**f) 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 SEGRETARIO GENERALE f.f.  
(Dott. Nicola Pisapia)