

COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

PRINCIPI GENERALI

Le parti concordano in ordine all'applicazione dell'istituto incentivante previsto dall'art. 17, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, finalizzando le risorse che incentivano la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi a promuovere un generale miglioramento delle prestazioni, quale inalienabile presupposto per lo sviluppo di una rinnovata cultura gestionale, improntata alla dinamica ottimizzazione delle risorse e ad una sensibile razionalizzazione dei processi, mediante la realizzazione di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati.

Le parti riconoscono, pertanto, il fondamentale concetto di "obiettivizzazione dei risultati", che implica che l'entità del compenso da erogarsi è ancorata al livello di effettivo raggiungimento del risultato e fondata su criteri meritocratici oggettivamente riscontrabili. In particolare, le parti concordano sull'esigenza di mantenere una coerenza sistematica tra le fasi di programmazione delle attività dell'Ente e le metodiche di messa a punto degli obiettivi finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato dei Dirigenti e conseguentemente degli incentivi riconosciuti ai dipendenti, in relazione agli effetti virtuosi che derivano da tale raccordo in termini di orientamento delle attività gestionali agli obiettivi e ai risultati.

Le parti inoltre concordano sul principio di applicare i meccanismi incentivanti non esclusivamente nell'ottica di premiare prestazioni individualmente rese secondo eccellenza, ma altresì per stimolare nel gruppo di lavoro complessivamente inteso, un elevato livello prestazionale stimolando pertanto nei singoli la tendenza ad interpretare il proprio ruolo organizzativo all'interno del gruppo di lavoro principalmente in funzione della coesione con gli altri componenti e quindi in vista del miglioramento complessivo delle attività del gruppo.

A tal fine, muovendo dalla considerazione che i dipendenti che operano quotidianamente su i flussi procedurali acquisiscono un patrimonio di conoscenze ed esperienze che spesso conduce alla individuazione di soluzioni che semplificano le procedure riducendone i costi e migliorando il servizio reso sia all'utenza interna che a quella esterna, le parti concordano sull'opportunità di accantonare quota parte delle risorse disponibili per prevedere un sistema premiante dei componenti del gruppo di lavoro in ordine all'attivazione di misure che possono produrre miglioramenti nelle prestazioni del servizio.

Al fine di dare piena attuazione ai principi sopra esposti le parti di comune accordo stabiliscono che alla distribuzione dei compensi incentivanti procede ciascun Dirigente nell'ambito di uno specifico "budget" allo stesso direttamente assegnato, attenendosi ai criteri e alla metodologia di seguito indicati.

Art. 1 - Criteri di definizione del budget di risorse assegnato al Dirigente per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.

È assegnato un budget per ogni struttura, in base al numero dei dipendenti assegnati e alla loro categoria di appartenenza.

Tale budget è costituito dalla somma dei budget individuali di categoria del personale assegnato alla struttura.

Punto 1.1 - Criteri di calcolo dei budget individuali di categoria e complessivi di struttura.

I budget individuali di categoria sono determinati secondo la seguente scala parametrica, che tiene conto del diverso grado di complessità del ruolo lavorativo connesso alla posizione categoriale di inquadramento:

<u>SCALA PARAMETRICA DI CATEGORIA PROPORZIONATA ALLA DIFFERENZA STIPENDIALE</u>	
CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	115
C	125
D	140

Il calcolo dei budget individuali di categoria è così determinato:

n. totale dipendenti dell'Ente di categoria A x 100 = "a"

n. totale dipendenti dell'Ente di categoria B x 115 = "b"

n. totale dipendenti dell'Ente di categoria C x 125 = "c"

n. totale dipendenti dell'Ente di categoria D x 140 = "d"

Coefficiente di Ripartizione (CR) = **Risorse / (a+b+c+d)**

N.B.: le risorse sono costituite dalle risorse totali disponibili.

Budget individuale categoria A = **CR x 100 = A'**

Budget individuale categoria B = **CR x 115 = B'**

Budget individuale categoria C = **CR x 125 = C'**

Budget individuale categoria D = **CR x 140=D'**

Il calcolo del budget assegnato alla struttura è così determinato:

Budget di Struttura = (A' x numero totale dipendenti categoria A assegnati alla struttura) + (B' x numero totale dipendenti categoria B assegnati alla struttura) + (C' x numero totale dipendenti categoria C assegnati alla struttura) + (D' x numero totale dipendenti categoria D assegnati alla struttura).

A fronte di finanziamenti trasferiti dalla Regione o da altri soggetti istituzionali, finalizzati ad interventi su specifiche funzioni di competenza della Provincia, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, l'Ente può destinare, in tutto o in parte, le risorse disponibili all'integrazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, con specifica destinazione alle strutture istituzionalmente competenti per le funzioni finanziate.

Il Dirigente preposto alla struttura deputata allo svolgimento degli interventi connessi al finanziamento elabora gli stessi in forma progettuale, in via anticipata rispetto all'inizio dell'esercizio in cui dovrà svolgersi l'attività di attuazione, individuando il personale coinvolto nel progetto e il budget allo stesso destinato.

Di tale atto di destinazione si terrà opportunamente conto in sede di determinazione del budget complessivo di produttività destinato alla struttura, che sarà quindi determinato secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l} \text{Budget} \\ \text{finalizzato} \\ \text{all'intervento} \\ \text{sulla} \\ \text{specifica} \\ \text{funzione} \end{array} + \begin{array}{l} (A' \times 0,8 \times \text{numero} \\ \text{dipendenti di categoria A} \\ \text{assegnati alla struttura e non} \\ \text{coinvolti nell'intervento)} + \\ (B' \times 0,8 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria B} \\ \text{assegnati alla struttura e non} \\ \text{coinvolti nell'intervento)} + \\ (C' \times 0,8 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria C} \\ \text{assegnati alla struttura e non} \\ \text{coinvolti nell'intervento)} + \\ (D' \times 0,8 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria D} \\ \text{assegnati alla struttura e non} \\ \text{coinvolti nell'intervento}). \end{array} + \begin{array}{l} (A' \times 0,2 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria A} \\ \text{assegnati alla struttura)} + (B' \\ \times 0,2 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria B} \\ \text{assegnati alla struttura)} + (C' \\ \times 0,2 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria C} \\ \text{assegnati alla struttura)} + (D' \\ \times 0,2 \times \text{numero totale} \\ \text{dipendenti categoria D} \\ \text{assegnati alla struttura}). \end{array}$$

Le indennità connesse alla partecipazione di dipendenti provinciali alle commissioni d'esame per il rilascio della qualifica professionale o specializzazione conclusiva dell'attività formativa, nell'ambito delle funzioni e dei compiti spettanti alla Provincia in materia di orientamento e formazione professionale di cui alla Legge Regionale n. 32 del 26.07.2002 e al relativo Regolamento di esecuzione (Deliberazione n. 787 del 4.08.2003) e successive modifiche e integrazioni, nonché gli ulteriori compensi eventualmente corrisposti per la partecipazione ad altre commissioni interne costituite per lo svolgimento di funzioni

provinciali integrano le risorse del budget spettante alla struttura in cui è inserito il dipendente interessato destinate al "premio per prestazioni eccellenti", fermo restando le regole di distribuzione **di cui all'art. 2, punto 3 del presente accordo.**

Art. 2 - Metodologia di distribuzione dei compensi incentivanti.

Punto 2.1 - Requisiti per l'accesso alla distribuzione dei compensi di produttività collettiva.

Per concorrere all'assegnazione dell'incentivo, il dipendente deve essere stato effettivamente in servizio per almeno 120 giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Il computo dei 120 giorni non è pregiudicato dalle assenze imputabili ad infortunio su lavoro, malattia dovuta a cause di servizio e astensione obbligatoria per maternità.

Il conteggio dei 120 giorni lavorativi - per evitare disparità di trattamento tra coloro che lavorano su sei giorni e coloro che lavorano su cinque - è effettuato assumendo come riferimento il criterio di computo per l'attribuzione dell'indennità di video terminale (calcolata su 26 giorni ovvero il mese non comprensivo delle domeniche).

Per il personale a part-time, il limite dei 120 giorni di servizio è rideterminato in proporzione alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa (es.: per un dipendente con rapporto di lavoro verticale al 50%, sono sufficienti 60 giorni di servizio) e calcolato sulla base delle regole sopra illustrate (anche per coloro che non hanno diritto alla indennità di videoterminale in quanto la prestazione lavorativa non supera le 20 ore settimanali).

Il personale a tempo indeterminato, assunto o cessato in corso d'esercizio, concorre all'assegnazione del compenso in proporzione al servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento, a condizione che, nel periodo lavorato, abbia comunque maturato una presenza effettiva in servizio di almeno 120 giorni lavorativi annui.

Ferma restando l'effettiva presenza in servizio di almeno 120 giorni lavorativi, il personale a tempo determinato partecipa ai progetti produttività se titolare di un incarico della durata di almeno 12 mesi. In tal caso, i 120 giorni sono calcolati secondo la medesima metodologia utilizzata per il tempo indeterminato.

Punto 2.2 - Criteri di distribuzione delle risorse destinate alla produttività.

La distribuzione dei compensi incentivanti prevede due diversi criteri di distribuzione:

- 1) l'80% del budget viene distribuito secondo la metodologia già vigente, basata in parte sul raggiungimento, da parte dell'intera struttura, degli obiettivi prestabiliti con gli strumenti di programmazione, in parte sulla valutazione della prestazione personale del dipendente, operata dal Dirigente mediante la compilazione di apposite schede;
- 2) il 20% del budget viene distribuito, secondo criteri di selettività, ai dipendenti la cui prestazione venga valutata particolarmente eccellente dal Dirigente di assegnazione.

Punto 2.3 - Criterio di distribuzione dell'80% del budget - "QUOTA INDIVIDUALE PARAMETRATA" (Q.I.P.).

Sulla scorta delle risultanze derivanti dal lavoro del Nucleo di Valutazione e in base alla valutazione espressa dal Dirigente nella scheda di valutazione del personale assegnato in ordine all'apporto quali quantitativo dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, lo stesso Dirigente procede all'attribuzione dei compensi.

Il sistema distributivo dell'80% del budget assegnato al Dirigente è fondato sul concetto di "Quota Individuale Parametrata" (Q.I.P.): la quota di incentivo che può essere erogata al dipendente in relazione alla prestazione lavorativa resa è determinata con riferimento ad un parametro, correlato alla categoria di appartenenza ed alla complessità della posizione funzionale ricoperta, così da consentire che l'importo erogato sia ancorato alla oggettiva complessità del ruolo lavorativo in termini di apporto al raggiungimento degli obiettivi e al concreto miglioramento quali-quantitativo del servizio nonché alla semplificazione delle procedure.

La valutazione professionale è effettuata assumendo la scala parametrica in base alla quale sono stati determinati i budget individuali per categoria, con proiezioni, sulle diverse posizioni di lavoro, di indici valutativi predeterminati (coeff. 100 - 140):

Tale somma è ripartita sulla base di un processo valutativo articolato su un duplice ordine di fattori:

1. Raggiungimento dell'obiettivo definito con il piano dettagliato di azione- R.O. (la cui percentuale di incidenza sulla Quota Individuale Parametrata è pari al 40%).
2. Apporto soggettivo del singolo dipendente per il conseguimento dell'obiettivo medesimo - A.SO. (la cui percentuale di incidenza sulla Quota Individuale Parametrata è pari al 60%).

In particolare, facendo riferimento alla predetta nozione di "Quota Individuale Parametrata" (Q.I.P.) il riconoscimento dell'incentivo è così determinato:

- | | | |
|--|--------------------------|----------------------|
| a) per il conseguimento dell'obiettivo | attribuzione quota-parte | 40% Q.I.P. |
| b) per il concreto apporto soggettivo: | attribuzione quota-parte | 60% Q.I.P. |
| | | Totale = 100% Q.I.P. |

Punto 2.3.1 - Criteri di riparto della Quota Individuale Parametrata.

- a) Erogazione di una percentuale pari al **40 %** in rapporto al **grado di raggiungimento dell'obiettivo produttività**;
- b) Attribuzione di una percentuale pari al **60 %** in misura proporzionale all'**apporto individuale** finalizzato al raggiungimento dell'obbiettivo produttività.

Categoria	valore massimo della Quota Individuale Parametrata	40% raggiungimento obiettivo	60% prestazione individuale
A
B
C
D

a) Criteri per la ripartizione della quota rapportata al grado di raggiungimento dell'obiettivo produttività.

Destinato il 40% del valore massimo teorico della quota individuale parametrata al grado di raggiungimento **dell'obiettivo produttività**, l'erogazione della corrispondente parte della Quota Individuale Parametrata avviene, per ciascun partecipante al programma dettagliato di azione, in rapporto al livello complessivo di raggiungimento **dell'obiettivo**, valutato percentualmente da parte del Nucleo Di Valutazione.

A seguito della valutazione delle prestazioni dirigenziali, operata dal Nucleo di Valutazione secondo la vigente metodologia, nell'ipotesi di non completo raggiungimento degli obiettivi, oggettivamente imputabile a cause esterne, e pertanto non riconducibili alla volontà o all'apporto dei singoli partecipanti al programma, gli stessi sono da ritenersi compiutamente realizzati, con conseguente assegnazione dell'intera quota (40%) di cui alla lettera a).

Nell'ipotesi in cui il non completo raggiungimento degli obiettivi sia riconducibile alla volontà o all'apporto dei singoli partecipanti al programma, comprovati da tempestiva contestazione scritta dell'addebito da parte del Dirigente di assegnazione, gli stessi possono essere ritenuti realizzati solo parzialmente, con conseguente eventuale abbattimento della quota (40%) di cui alla lettera a), su indicazione del Dirigente stesso.

Nel caso residuale in cui gli obiettivi programmati siano stati pienamente raggiunti, con l'apporto di parte del personale assegnato, comprovato da tempestiva contestazione scritta dell'addebito a carico dei dipendenti che non hanno concorso al raggiungimento degli stessi, la quota (40%) di cui alla lettera a), su indicazione del Dirigente stesso, verrà abbattuta.

b) Criteri per la ripartizione della quota rapportata all'apporto individuale.

All'apporto individuale è attribuita una quota percentuale del premio soggettivo virtuale pari al 60% dello stesso, da erogarsi, a ciascun avente diritto, in rapporto ad apposita valutazione, effettuata dal Dirigente responsabile.

Valutazione dell'apporto del personale al perseguimento dell'obiettivo prefisso

La valutazione circa l'apporto profuso da ciascun aderente al progetto, in funzione del perseguimento dell'obiettivo prefisso (effettuata con determinazione espressa con parametro da 1% a 100%), è operata dal competente Dirigente Responsabile, sulla scorta degli specifici criteri di apprezzamento previsti dal sistema permanente di valutazione

introdotto con il C.C.D.I. sottoscritto il 17.11.2000, con indicazione su apposite schede di valutazione (**modello allegato sub D.1**).

In base alla valutazione riportata si individuano quattro fasce, alle quali corrispondono quattro percentuali di abbattimento

Fascia	Punteggio di Valutazione	Percentuale di abbattimento della quota destinata
0	0 *	100 %
1	Da 1 a 40	37,5 %
2	Da 41 a 60	25 %
3	Da 61 a 80	12,5 %
4	Da 81 a 100	Nessun abbattimento

* Qualora l'apporto individuale risulti apprezzato, in relazione a tutti i parametri valutativi, pari a 0 (zero), non si dà luogo alla corresponsione, nei confronti del dipendente di cui trattasi, ad alcun incentivo né con riferimento alla predetta quota relativa all'apporto individuale (60%), né della quota relativa al grado di raggiungimento dell'obiettivo (40%), stante la sostanziale carenza assoluta di partecipazione soggettiva al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Punto 2.4 - Quota individuale parametrata e rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ai fini della determinazione della quota individuale parametrata dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede ad un abbattimento proporzionale alla percentuale di part-time, unicamente con riferimento al fattore "Raggiungimento dell'obiettivo di risultato", la cui incidenza sulla quota individuale è del 40%.

Per quanto concerne invece la quota connessa alla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo programmato – la cui incidenza sulla Q.I.P. è del 60% - non è operato nessun abbattimento.

Punto 2.5 - Distribuzione di eventuali economie.

Per quanto concerne le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei criteri di distribuzione di cui al "Punto 2.3", ogni Dirigente potrà disporre circa l'utilizzo delle stesse, operando un'integrazione della quota del 20% del budget, da ripartirsi tra i dipendenti la cui prestazione sia stata valutata come particolarmente eccellente;

Le eventuali economie che si determinino verranno automaticamente accantonate sul Fondo di Produttività collettiva per l'anno successivo.

Punto 2.6 - Procedura di reclamo avverso la valutazione.

Entro 15 giorni dall'adozione degli atti di attribuzione dei compensi, ciascun dipendente potrà inoltrare reclamo ad apposito organo collegiale costituito dal Dirigente Responsabile del Servizio Affari Generali e Personale, che lo presiede, dal Dirigente Responsabile diretto del ricorrente e da un terzo Dirigente, designato di comune accordo dai Dirigenti sopra individuati tra i Dirigenti incaricati con decreto presidenziale della sostituzione del Dirigente Responsabile diretto del ricorrente in caso di assenza o impedimento del medesimo. Detto organo collegiale decide in merito al reclamo, con proprio atto motivato e sulla base della documentazione prodotta dal Dirigente Responsabile diretto del ricorrente e da quest'ultimo, entro i successivi 15 giorni. Il ricorrente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o legale di sua fiducia.

In caso di reclamo, la corresponsione degli emolumenti da parte del Servizio Affari Generali, Assistenza Organi, Personale e Sport è sospesa, per il personale della struttura di assegnazione del ricorrente, fino alla definizione della procedura di reclamo.

Punto 3 - Criterio di costituzione e distribuzione del budget per "premio" per prestazioni eccellenti.

Le risorse destinate ai dipendenti assegnati alla struttura - la cui prestazione lavorativa sia stata ritenuta quali-quantitativamente eccellente e ai quali sia stato attribuito nella scheda di valutazione dell'apporto individuale al conseguimento dell'obiettivo (**V ALL**) un punteggio compreso tra 91 e 100, sono costituite da un somma pari al 20% del budget assegnato al Dirigente per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, così come determinato sulla base dei criteri descritti all'art. 1 del presente documento, eventualmente incrementato dalle economie derivanti dall'applicazione dei criteri di distribuzione di cui all'art. 2, "Punto 2.3.1", lett. a).

La somma, così costituita, è ripartita tra i dipendenti assegnati alla struttura ai quali sia stata attribuita una valutazione pari o superiore a 91, applicando la medesima scala parametrica di cui all'art. 1.

Il Dirigente, nel selezionare le prestazioni rese secondo criteri di eccellenza ai fini dell'accesso alla ripartizione del budget in esame, dovrà apprezzare adeguatamente il grado di complessità, flessibilità operativa, qualificazione professionale implicato dal ruolo lavorativo, connesso alle seguenti posizioni di lavoro:

- ✓ personale di categoria C, Profilo Tecnico, quali i "Capi Centro" che svolgono attività di coordinamento dell'attività del Centro Operativo di assegnazione e il personale addetto al controllo e gestione caldaie;
- ✓ personale di categoria B, Profilo Tecnico, che con la specifica abilitazione rilascia la dichiarazione di conformità degli impianti di cui all'art. 9 della Legge n. 46/1990.

Una volta individuati i dipendenti aventi diritto al premio, suddivisi per categoria di appartenenza, il budget disponibile è così ripartito:

Parametro di categoria (100) x N. dip. di cat. A aventi diritto al premio = "a.1"

Parametro di categoria (115) x N. dip. di cat. B aventi diritto al premio = "b.1"

Parametro di categoria (125) x N. dip. di cat. C aventi diritto al premio = "c.1"

Parametro di categoria (140) x N. dip. di cat. D aventi diritto al premio = "d.1"

Quindi:

Budget / (a.1 + b.1 + c.1 + d.1) = valore del punto parametrico
(v. procedura descritta all'art. 2, Punto 2.3.1, lett. a)

valore del punto parametrico x parametro della categoria di appartenenza del dipendente avente diritto al premio = premio individuale

L'erogazione del premio determinato in applicazione della suddetta è subordinata al seguente limite: a ciascun dipendente non potrà essere attribuito un "premio" di importo superiore al 50% della Q.I.P. massima spettante per la categoria di appartenenza, così come determinata all'art. 2, "Punto 2.3.1", lett. a).

Le eventuali economie che si determinino, in relazione alla distribuzione di tale parte del budget, andranno ad integrare il fondo dei dipendenti per l'anno successivo senza alcun vincolo di destinazione con riferimento alla struttura di provenienza.

Art. 3 - Correlazione dei compensi di produttività collettiva con compensi derivanti da attività cui la legge correla la corresponsione di incentivi (compensi per funzioni di Avvocatura e ex art. 18 della L. n. 109/1994).

Le parti convengono sulla necessità che, nella distribuzione delle risorse disponibili per l'incentivazione della produttività collettiva e del miglioramento dei servizi, siano opportunamente valorizzate le linee di attività che non trovano già riconosciute dall'ordinamento altre forme di compenso o indennizzo, così da promuovere nella generalità delle linee funzionali dell'Ente l'orientamento al risultato, consentendo al contempo di promuovere nell'Ente politiche retributive equilibrate.

Pertanto, stabiliscono l'applicazione dei seguenti criteri di correlazione tra compensi incentivanti e compensi professionali percepiti per le funzioni di Avvocatura e ex art. 18 della L. n. 109/1994 (art. 92 del D.lgs. n. 163/2006):

- nel caso in cui l'importo del compenso professionale netto erogato al dipendente nell'esercizio sia pari al doppio del compenso di produttività attribuito, si procede all'abbattimento nella misura del 50% della quota parte dell'incentivo non riferita al premio per prestazioni eccellenti;
- nel caso in cui l'importo del compenso professionale netto erogato al dipendente nell'esercizio sia pari al triplo, quadruplo o ancora superiore del compenso di

produttività attribuito, si procede all'integrale abbattimento della quota parte dell'incentivo non riferita al premio per prestazioni eccellenti.

L'economie derivanti dall'applicazione dei criteri di correlazione sopra descritti andranno ad integrare il fondo dei dipendenti per l'anno successivo con vincolo di destinazione alla struttura di provenienza.