

Art. 8 - Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia del Consorzio.

Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) *un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dal Consorzio, tenuto conto del livello di performance organizzativa dell'Ente;*
- b) *un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente, previsti nel Piano annuale della Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale.*

Le risorse destinate alla produttività collettiva vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati *sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della valutazione della prestazione individuale dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante di cui al D.Lgs 150/2009*

a) **Premio collegato alla valutazione della performance, dell'Ente e individuale**

L'Ente ha legato una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio delle attività inserite nel Piano delle Performances o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale. Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75%, dei risultati complessivi attesi in base

alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance dell'Ente, raggiunto il quale, viene confermato ai dipendenti il compenso per la performance organizzativa.

Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance organizzativa sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo di cui all'art. 5:

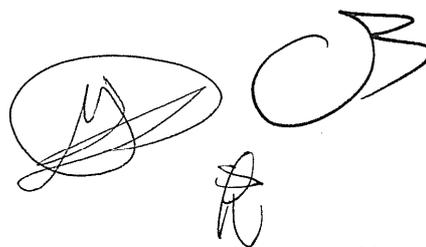
| Categoria | Annuo |
|-----------|--------|
| B | 600,00 |
| C | 700,00 |
| D | 750,00 |

La produttività per performance individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, in proporzione al servizio prestato e tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione individuale:

- 1) precisione e qualità delle prestazioni svolte da 1 a 20 punti
- 2) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione del cambiamento organizzativo da 1 a 20 punti
- 3) grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro da 1 a 20 punti
- 4) correttezza di comportamento e spirito di collaborazione da 1 a 20 punti
- 5) capacità di ottimizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze di servizio, spirito di iniziativa e costruttività da 1 a 20 punti

Legenda per l'assegnazione dei punteggi:

- fino a 5 punti insufficiente
- da 6 a 10 " sufficiente
- da 11 a 15 " buono
- da 16 a 20 " ottimo



Il punteggio individuale ottenuto sarà decurtato di 10 punti nel caso di assenze superiori a 50 giorni nel corso dell'anno, con esclusione delle assenze per ferie, maternità e puerperio, permessi sindacali, infortuni e cariche politiche.

Nel caso di contratti a tempo determinato la valutazione della Performance sarà effettuata solo per rapporti di lavoro superiori a 3 mesi, anche non continuativi, nell'anno solare.

Erogazione del compenso:

Il compenso sarà erogato sulla base del punteggio complessivamente ottenuto da ciascun dipendente, come di seguito indicato:

| | |
|----------------|-------------------|
| da 80 a 100 | 100% del compenso |
| da 55 a 79 | 80% del compenso |
| da 30 a 54 | 30% del compenso |
| inferiore a 30 | nessun compenso |

e secondo gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata

| Categoria | Annuo |
|-----------|--------|
| B | 600,00 |
| C | 700,00 |
| D | 750,00 |

I predetti compensi potranno essere aumentati, in presenza di economie accertate con riferimento agli altri istituti contrattuali, secondo la seguente scala parametrica:

| | | |
|-------|-----------|-----|
| Cat B | parametro | 100 |
| Cat C | “ | 117 |
| Cat D | “ | 125 |

Viceversa, le eventuali economie accertate per effetto dell'erogazione dei compensi individuali in misura inferiore al 100% (per effetto di valutazioni individuali inferiori al giudizio di "ottimo") saranno destinati all'istituto della produttività collettiva dell'anno successivo

Al Consorzio non si applicano le disposizioni dell'art. 19 commi 2 e 3 del D.Lgs 150/2009 in quanto il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a 15. In ogni caso sarà garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

Gli emolumenti spettanti al personale saranno liquidati con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo.

In attuazione dell'art. 4, comma 4 lettera b) ex CCNL 5.10.2001, come richiamato all'ultimo cpv dell' art. 3 del presente CCDI, in aggiunta alla produttività collettiva - con periodicità da stabilire tenuto conto della natura del servizio e/o della consulenza offerta a soggetti pubblici o privati - il Direttore Generale procederà a remunerare i dipendenti interessati tenuto conto dell'apporto individuale di ciascuno sia in termini qualitativi che in termini quantitativi.

b) Performance per progetto

La produttività per performance per progetto viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti e nei limiti dei rispettivi budget.

I Progetti saranno previamente individuati nel Piano annuale della Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale, sulla base delle linee di indirizzo espresse dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale definirà il contenuto specifico di ciascun progetto nonché la quota attribuibile a ciascuno di essi.

Nel corso dell'anno potranno essere attivati progetti finalizzati, anche di durata pluriennale.

Per quanto concerne tale istituto contrattuale possono presentarsi due diverse situazioni:

- a) l'importo del progetto (annuale o pluriennale) trova copertura nel Fondo Risorse Decentrate relativo ai periodi ai quali si riferisce:

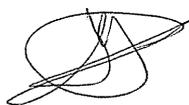
in questo caso il progetto, già finanziato in sede di Accordo Decentrato relativo all'utilizzazione delle risorse disponibili, sarà approvato dal Direttore Generale, con propria determinazione previa informazione alle competenti OOSS .

- b) l'importo del progetto (annuale o pluriennale) non trova copertura, o trova copertura solo in parte, nel Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno di presentazione:

in questo caso il progetto, previa informazione alle OOSS, dovrà essere presentato, dal Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio, con apposito provvedimento formale, potrà decidere di finanziare il progetto con risorse aggiuntive rispetto a quelle indicate al precedente art. 3), *pur garantendo i principi di cui al D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, ovvero mantenendo l'ammontare del Fondo come costituito nell'anno 2010*, nel caso in cui riconosca al progetto stesso un particolare rilievo strategico ed uno stretto collegamento per la realizzazione degli obiettivi ritenuti prioritari per il Consorzio.

Il Direttore Generale potrà affidare al progetto (ai progetti) uno o più dipendenti; la partecipazione dei dipendenti è da ritenersi volontaria.



Della proposta di affidamento dovrà far parte apposita scheda per la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso. Il monitoraggio bimestrale dello stato di avanzamento del progetto permetterà la relativa corresponsione del 20% del budget stanziato per lo stesso. Il saldo del compenso avverrà a progetto terminato e sulla base di apposita valutazione complessiva con la supervisione dell'OIV.

Le somme eventualmente assegnate alla remunerazione dei progetti finalizzati, laddove non utilizzate, in tutto o in parte, per qualsiasi motivo, rappresenteranno economie di bilancio per il Consorzio.

