

ESTRATTO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016/2018
(Stipulato in data 19 dicembre 2016)

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
 - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;*
 - e) *fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito”.*
2. L’importo del premio massimo destinato a remunerare la *performance* individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:
 - a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;
 - b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell’anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all’unità per eccesso o difetto);
 - c) la somma destinata annualmente alla *performance* si divide per il totale dei punti parametrici ottenendo il “punto base” che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.
3. Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo produttività per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		110						
B/3		120						
C		130						
D/1		140						
D/3		150						
TOTALE								

- 4 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) *i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;*
- b) *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
- c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
- d) *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:*
 - *raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;*
 - *sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.*
5. L'importo complessivo destinato alla *performance* organizzativa, individuale e di gruppo non potrà risultare inferiore al 20% dell'ammontare del fondo per le risorse decentrate al netto degli utilizzi aventi carattere stabile. La *performance* di gruppo potrà essere erogata sulla base di progetti di sviluppo o di miglioramento dei servizi preventivamente approvati dell'organo giuntale.
6. Le economie risultanti dopo la ripartizione ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.