

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO STIPULATO FRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL E LA RSU DEL COMUNE DI RICCIONE, SOTTOSCRITTO IN DATA 5 APRILE 2006

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONCESSA CON DELIBERA DI GIUNTA N. 61 DEL 21 MARZO 2006 E N. 83 DEL 13 APRILE 2006

PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 24 FEBBRAIO 2006

I CRITERI GENERALI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA.

Paragrafo 1 - Principi ispiratori

- 1) Introduzione delle valutazioni di gruppo sul grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG;
- 2) Introduzione di un sistema di valutazione della prestazione individuale che si fondi su criteri semplici, chiari ed uniformi nell'ambito di un sistema di valutazione permanente;
- 3) Valorizzazione della conferenza di settore / servizio quale strumento di garanzia e partecipazione, che consente ai dipendenti di conoscere anticipatamente le attività che saranno prese in considerazione al fine dell'attribuzione del compenso di produttività, di contribuire alla formulazione degli obiettivi della gestione e di conoscere l'andamento della gestione in corso d'anno;
- 4) Attivazione di momenti di confronto individuale quando l'andamento della prestazione individuale presenta aspetti critici che potrebbero comportare una valutazione minima su ogni criterio definito dal sistema permanente di valutazione.
- 5) Possibilità di ciascun dipendente, individualmente, di chiedere al dirigente una riconsiderazione della valutazione individuale ricevuta;
- 6) Valorizzazione dei diversi contenuti professionali connessi alla categoria professionale di appartenenza anche in riferimento ai dipendenti inquadrati nelle categorie B3G e D3G
- 7) Definizione, ai fini dell'attribuzione del compenso di produttività, di un peso equilibrato fra la valutazione di gruppo e la valutazione individuale.
- 8) Considerazione, ai fini del calcolo del compenso di produttività, anche della presenza in servizio;
- 9) Introduzione di un sistema perequativo che tenga conto degli incentivi speciali percepiti dai dipendenti che svolgono le attività che rientrano nel campo applicativo di specifiche leggi speciali (Esempio: legge 109/94, dlgs 446/97) o degli incarichi interni ricevuti ai sensi delle disposizioni regolamentari vigenti.

Paragrafo – 2 La valutazione di gruppo

a) - Concetto

La valutazione di gruppo è tale perché non prende in considerazione la prestazione dell'individuo, del singolo, ma piuttosto perché si concentra sull'attività svolta da una pluralità di persone.

Se il carattere fondante della valutazione di gruppo è l'attività svolta da una pluralità di persone, l'oggetto della valutazione non può che essere il risultato di quella attività, cioè che cosa il gruppo ha prodotto con il proprio lavoro.

Valutare un risultato è possibile solo se è chiaro per tutti qual'è lo scopo dell'attività, cioè se è chiaro quali sono gli obiettivi che con l'attività si vogliono raggiungere; infatti tanto più i risultati ottenuti saranno conformi agli obiettivi preventivamente definiti, quanto più si potrà affermare che il gruppo ha operato positivamente.

b) - individuazione del gruppo e il Piano Dettagliato degli Obiettivi del PEG

Il PDO definisce per ogni settore dell'ente l'insieme degli obiettivi della gestione con i relativi indicatori di risultato.

Tali obiettivi vengono aggregati in "funzioni" ed in "progetti". Il criterio generale che sta alla base dell'aggregazione è, sia per le "funzioni" che per i "progetti", il carattere omogeneo dell'attività necessaria per realizzare gli obiettivi.

Ciascun dipendente normalmente svolge una pluralità di attività e quindi può contribuire alla realizzazione di obiettivi aggregati in diverse "funzioni" o "progetti".

Il gruppo, ai fini della produttività, può essere individuato come l'insieme di persone che collabora alla realizzazione degli obiettivi di una specifica "funzione" o di uno specifico "progetto".

Il dipendente che collabora alla realizzazione di obiettivi di diverse "funzioni" o "progetti", partecipa a più gruppi.

Se consideriamo un singolo dipendente che partecipa a più gruppi, non è detto che il peso, l'intensità o l'importanza di tale partecipazione sia uguale per ciascun gruppo; il tempo che bisogna dedicare alle attività, la natura delle attività da compiere, l'importanza degli obiettivi da realizzare, possono indurre dirigente e dipendente di attribuire a ciascuna partecipazione un peso diverso.

In corrispondenza di ciascuna scheda del PDO, viene riportato il nome e cognome del dipendente che collabora all'attività necessaria per il raggiungimento degli obiettivi e viene anche indicata la c.d. *percentuale di assegnazione*, la quale misura il peso che quella collaborazione ha per il dipendente rispetto all'attività complessivamente svolta in relazione alle altre Funzioni o progetti PEG a cui partecipa.

In pratica, se per convenzione al valore di 100 attribuiamo il significato di partecipazione totale, si tratterà di ripartire questo valore fra i vari progetti / funzioni a cui il dipendente partecipa.

Tale ripartizione avviene in modo condiviso fra dipendente e dirigente, i quali tengono conto dei fattori che secondo loro rilevano al fine di una differenziazione di quel peso.

c) – I dettagli operativi della valutazione di gruppo

La valutazione del gruppo è legata ai risultati che quel gruppo consegue rispetto agli obiettivi definiti alla scheda del PDO a cui il gruppo è collegato.

Gli obiettivi del gruppo sono comuni a tutti i componenti e quindi anche la valutazione del relativo grado di raggiungimento è comune a tutti i partecipanti.

Quando un dipendente partecipa a più gruppi (cioè è collegato a più schede del PDO) le valutazioni circa il grado di raggiungimento degli obiettivi propri dei gruppi a cui partecipa peseranno in modo proporzionale alla percentuale di assegnazione, la quale, come già detto, misura il peso delle diverse partecipazioni.

Esempio

Tizio partecipa a tre gruppi di lavoro, in quanto compare in due schede “funzione” ed in una scheda “progetto”.

La sua partecipazione è così articolata (% di assegnazione):

“Funzione 1” - 35

“Funzione 2” - 45

“Progetto 1” - 20

Caio partecipa agli stessi gruppi di lavoro di *Tizio*, ma il relativo peso si articola in modo diverso

“Funzione 1” - 60

“Funzione 2” - 20

“Progetto 1” - 20

Alla fine dell’anno il soggetto preposto procede alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi per le due funzioni e per il progetto: (per alcun considerazione sul soggetto competente vedere più avanti)

“Funzione 1” obiettivi raggiunti al 100%

“Funzione 2” obiettivi raggiunti al 90%

“Progetto 1” obiettivi raggiunti al 80%

La suddetta valutazione vale sia per *Tizio* che per *Caio*, ma essa inciderà in modo diverso perché è diverso il peso della partecipazione alle varie funzioni e progetti:

Tizio

<u>Progetto/Funzione</u>	<u>Peso</u>	<u>Grado di realizzazione</u>	<u>Punteggio conseguito</u>
Funzione 1	35	100	$35 \cdot 100 / 100 = 35$
Funzione 2	45	90	$45 \cdot 90 / 100 = 40,5$

Progetto 1	20	80	$20 \cdot 80 / 100 = 16$
------------	----	----	--------------------------

Tizio consegue una valutazione di gruppo pari a $35 + 40,5 + 16 = 91,5$

Caio

<u>Progetto/Funzione</u>	<u>Peso</u>	<u>Grado di realizzazione</u>	<u>Punteggio conseguito</u>
Funzione 1	60	100	$60 \cdot 100 / 100 = 60$
Funzione 2	20	90	$20 \cdot 90 / 100 = 18$
Progetto 1	20	80	$20 \cdot 80 / 100 = 16$

Caio consegue una valutazione di gruppo pari a $60 + 18 + 16 = 94$

d) - *chi effettua la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi per il gruppo*

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi per il gruppo compete al dirigente.

Il dirigente, quando redige la relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi da presentare al nucleo di valutazione, apprezza il risultato conseguito rispetto all'indicatore specificato per ogni obiettivo del PEG.

Ciascuna scheda del PEG può avere uno o più obiettivi gestionali, la relazione del dirigente li prende in considerazione uno ad uno apprezzandoli rispetto ai relativi indicatori di risultato.

Sulla base degli apprezzamenti effettuati rispetto agli obiettivi di quella specifica scheda, il dirigente dichiara il grado di raggiungimento per il gruppo; la dichiarazione non riguarda ogni obiettivo della scheda, ma piuttosto tutti gli obiettivi della scheda complessivamente considerati.

Tale valutazione, dovrà essere comunicata e spiegata nella terza conferenza di settore.

Paragrafo 3 - La valutazione individuale

a) - *Concetto*

La valutazione individuale si concentra sulla prestazione del singolo, viene condotta sulla base di criteri generali, i quali costituiscono una guida attraverso la quale esprimere il giudizio sulla prestazione individuale.

L'elemento discrezionale della valutazione non viene "soppresso" dal fatto che siano stati definiti criteri chiari, semplici ed uniformi; esso viene incanalato su specifici aspetti della prestazione e viene reso controllabile attraverso la motivazione.

I criteri di valutazione elaborati fanno parte di sistema di valutazione permanente e nel complesso sono quattro, solo tre di essi vengono utilizzati ai fini della produttività.

Il punteggio numerico collegato ai risultati della valutazione non fa parte del sistema permanente; esso va considerato solo come una sintesi necessaria per eseguire un calcolo.

b) Criteri di valutazione del sistema permanente utilizzati ai fini della produttività

1 - Professionalità / Prestazioni

L'aspetto da valutare con tale criterio attiene alla **capacità del lavoratore di tradurre le conoscenze acquisite dall'esperienza lavorativa e/o dalla formazione in un agire operativo**.

“Imparare” da ciò che si è già vissuto e applicare ciò che si è “imparato”

Il sapere *acquisito / elaborato / applicato* al fare

E' necessario precisare che alla suddetta valutazione concorrono non necessariamente entrambi gli elementi dell'esperienza e della formazione, anche tenendo conto del fatto che non tutto il personale accede agli stessi livelli di formazione.

Valutazione	<u>Punteggio per la categoria A</u>	<u>Punteggio per le altre categorie</u>
Sufficiente Capacità	2	1,3
Discreta Capacità	3	2
Buona Capacità	4,5	3
Ottima Capacità	6	4

2 – Qualità della prestazione individuale

Questo elemento di valutazione ruota intorno al concetto di **impegno individuale** che il dipendente applica alla propria attività.

Applicarsi con impegno significa tendere a migliorare la qualità dei risultati del proprio lavoro individuale

L'impegno così inteso caratterizza tutti i lavoratori, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di ascrizione, ma è evidente che ai distinti contenuti dell'attività di lavoro di ciascuno, quell'impegno deve essere valutato.

<u>Valutazione</u>	<u>Punteggio per le categorie A</u>	<u>Punteggio per le altre categorie</u>
Sufficiente: il lavoratore fa bene il lavoro che deve fare	2	1,3
Discreto: il lavoratore rileva ed espone le criticità del lavoro che deve fare	3	2
Buono: il lavoratore, se opportunamente stimolato, propone soluzioni alle criticità rilevate per migliorare la qualità dei risultati	4,5	3
Ottimo: il lavoratore propone in autonomia soluzioni alle criticità	6	4

rilevate per migliorare la qualità dei risultati

3 - Integrazione con il gruppo

L'aspetto considerato in tal caso è di tipo relazionale e più in particolare attiene alla **capacità del dipendenti di lavorare in gruppo con gli altri dipendenti del settore - ufficio, o con gli altri dipendenti che fanno parte delle funzioni / progetti del PDO** (ovviamente se sono diversi).

<u>Valutazione</u>	<u>Punteggio</u>
Sufficiente: Il lavoratore partecipa al gruppo in modo meramente esecutivo	1,3
Discreto: Il lavoratore partecipa al gruppo rilevando le criticità del lavoro	2
Buono: Il lavoratore partecipa al gruppo in modo propositivo per risolvere le criticità	3
Ottimo: Il lavoratore investe il proprio sapere nel lavoro di gruppo perché diventi il sapere del gruppo	4

Per le categorie A sono presi in considerazione, al fine della produttività, solo i primi due criteri, mentre per le altre categorie (B, C, e D) si considereranno tutti e tre i criteri di valutazione.

Il dipendente che è stato assente per qualsiasi causa per un **periodo di assenza superiore 9 mesi su 12 non viene valutato.**

c) - Chi effettua la valutazione individuale – procedure di raffreddamento dei conflitti

La valutazione individuale, svolta nell'ambito del sistema permanente, compete al dirigente.

la valutazione va comunicata in modo riservato a ciascun dipendente; la motivazione va contestualmente comunicata solo rispetto ai criteri per cui al dipendente è stata attribuita la valutazione minima.

Ricevuta la comunicazione il dipendente è libero di chiedere senza formalità spiegazioni al proprio valutatore;

Il dipendente può in ogni caso, anche se prima ha chiesto spiegazioni informali, aprire formalmente la procedura di raffreddamento dei conflitti.

Le procedure di raffreddamento vengono gestite attraverso la c.d. camera di compensazione dove dirigente, dipendente, e una persona di fiducia di quest'ultimo, normalmente rappresentante sindacale, discutono delle valutazioni ricevute; all'esito della discussione il dirigente può modificare o può confermare la valutazione in precedenza data.

La valutazione individuale è normalmente effettuata nel periodo immediatamente successivo alla presentazione delle relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per il PEG dell'anno precedente.

Paragrafo 4 – L’incidenza della valutazione di gruppo e della valutazione individuale sulla produttività

a) - *Il peso reciproco della valutazione di gruppo e della valutazione individuale*

Se per convenzione si decide che 100 rappresenta la produttività nel suo complesso, tale valore va ripartito fra valutazione di gruppo e valutazione individuale, tenuto conto delle considerazioni sopra esposte.

<u>Categoria</u>	<u>Val. Gruppo</u>	<u>Val. Individuale</u>
A	60	40
B	60	40
C	60	40
D	60	40

La sopra riportata tabella è stata “corretta” applicando il criterio, del possesso dei profili professionali specifici all’attività della pubblica istruzione, della polizia municipale e dei servizi sociali ed assistenziali di base.

Per i servizi della pubblica istruzione, su espressa richiesta dell’assemblea dei dipendenti del citato servizio, si è data particolare importanza al fatto che l’attività è svolta da gruppi numerosi di persone, attribuendo quindi un rilievo prevalente alla valutazione di gruppo per i tipici profili professionali della pubblica istruzione.

Tali profili professionali sono:

Categoria B:

Cuochi;

Addetti ai servizi generali scolastici ed educativi;

Categoria C

Insegnanti ed educatori;

Per tali profili la ripartizione è la seguente:

<u>Categoria</u>	<u>Val. Gruppo</u>	<u>Val. Individuale</u>
B	80	20
C	80	20
D	80	20

Dopo ampia discussione l’amministrazione, considerata la natura sperimentale dell’accordo, accetta solo per quest’anno (2005) un peso delle valutazioni di gruppo pari ad 80.

Paragrafo 5 - il punteggio finale per delle due valutazioni

Il calcolo del punteggio finale della valutazione

Definito come attribuire un peso diverso alla valutazione individuale e alla valutazione di gruppo è necessario definire un metodo per ricondurre ad unità i punteggi ottenuti nell'una e nell'altro tipo di valutazione.

Il punteggio massimo conseguibile collegato alla valutazione di gruppo è pari a 100.

Il punteggio massimo conseguibile collegato alla valutazione individuale è pari a 12.

Per calcolare il punteggio finale delle valutazioni è necessario scegliere la scala di valore da utilizzare; la scelta più opportuna appare la scala da 1 a 100, sia perché già la valutazione di gruppo è espressa con tale scala, sia perché tale scala semplifica il calcolo del compenso da attribuire.

Individuata la scala da 1 a 100 per il punteggio finale, la sua determinazione avviene ponderando il punteggio per la valutazione di gruppo e per la valutazione individuale secondo le tabelle riportate nella sezione denominata *Il peso della valutazione di gruppo e della valutazione individuale*.

Riprendendo gli esempi con i due dipendenti ipotetici *Tizio* e *Caio* ripartiamo per primo il punteggio relativo alla valutazione di gruppo:

Tizio categoria D: Peso valutazione di gruppo = 60

Caio categoria C Peso valutazione di gruppo = 40

Valutazione di gruppo ottenuta da *Tizio* = 91,5

Valutazione di gruppo ottenuta da *Caio* = 94

Tizio

Incidenza della valutazione di gruppo sulla valutazione finale = $60 * 91,5 / 100 = 54,9$

Caio

Incidenza della valutazione di gruppo sulla valutazione finale = $60 * 94 / 100 = 56,4$

Passiamo ora a ripartire il punteggio ottenuto dai due dipendenti per la valutazione individuale:

Tizio categoria D: Peso valutazione individuale = 60

Caio categoria C Peso valutazione individuale = 40

Tizio valutazione individuale ottenuta = 7

Caio valutazione individuale ottenuta = 7

Come si può vedere la valutazione individuale è espressa in una scala diversa rispetto a quella con cui viene espresso il punteggio finale e quindi è necessario procedere all'omogeneizzazione fra le due scale con una semplice proporzione:

Se 9 è il punteggio massimo per la valutazione individuale, esso corrisponderà al massimo anche nella scala da 1 a 100, cioè, appunto, a 100.

Per punteggi inferiori al 9 basta applicare la seguente equazione:

$$9 : 100 = VI : X \text{ (dove VI è il punteggio ottenuto per la valutazione individuale e x è l'incognita da calcolare)}$$

Quindi per *Tizio* e *Caio* il valore omogeneizzato della valutazione individuale sarà il seguente:

$$100 * 7 / 12 = 58,33$$

Tizio valutazione individuale omogeneizzata = 77,78

Caio valutazione individuale omogeneizzata = 77,78

Tizio

$$\text{Incidenza della valutazione individuale sulla valutazione finale} = 40 * 58,33 / 100 = \mathbf{23,33}$$

Caio

$$\text{Incidenza della valutazione individuale sulla valutazione finale} = 40 * 58,33 / 100 = \mathbf{23,33}$$

Riepilogando i punteggi dopo la ponderazione:

Tizio

Valutazione di gruppo: 54,9

Valutazione individuale: 23,33

Valutazione finale = 54,9 + 23,33 = **78,23**

Caio

Valutazione di gruppo: 56,4

Valutazione Individuale: 23,33

Valutazione finale = 56,4 + 23,33 = **79,73**

La valutazione finale viene sempre arrotondata all'unità superiore

La formula per il calcolo del punteggio finale

VG = Valutazione di Gruppo

QG = Peso valutazione di gruppo sul punteggio finale

VI = Valutazione Individuale

QI = Peso valutazione individuale sul punteggio finale

$$(VG * QG / 100) + ((VI / 9 * 100) * QI / 100)$$

Semplificando

$$(VG * QG / 100) + (VI * QI / 9)$$

Paragrafo 6 - La compattazione dei punteggi finali

In seno alla commissione le OO.SS. hanno chiesto di equilibrare e compattare l'incidenza della valutazione sul compenso di produttività per classi di punteggio, in modo da ridurre le differenze, pur mantenendo il principio di legare la produttività alla valutazione sui risultati e sul merito individuale.

L'amministrazione non ha posto preclusioni, purché sia salvo il principio che la valutazione sui risultati e sul merito una qualche differenziazione la deve determinare.

Attraverso la seguente tabella di compattazione vengono individuate delle fasce di punteggio finale a cui collegare la percentuale di distribuzione della quota base di produttività:

Fasce di punteggio finale	Percentuale di distribuzione
Fino a 39 punti	40%
Da 40 a 59 punti	60%
Da 60 a 79 punti	80%
Da 80 a 100 punti	100%

Paragrafo 7 - La determinazione della quota base di produttività in relazione alla categoria professionale

La categoria professionale di inquadramento di ciascun dipendente incide sulla determinazione la quota base del compenso di produttività (altrimenti detta quota teorica), su cui andrà poi applicata la percentuale di distribuzione individuata con il meccanismo, già descritto, delle valutazioni di gruppo e delle valutazioni individuali.

Alla base della determinazione della quota teorica attraverso la categoria professionale vi è la definizione di un parametro che serve ad attribuire un peso differenziato a ciascuna categoria.

Parametri per categoria:

Categori a	Parametro
-----------------------	------------------

A	100
B	121
B3G	125
C	142
D	163
D3G	167

Il meccanismo di calcolo della quota teorica è il seguente:

- a) A ciascun dipendente viene attribuito il parametro in relazione alla sua categoria di inquadramento;
- b) Tale parametro viene proporzionato, per i part-time orizzontali, in relazione alla durata giornaliera della prestazione, per i part-time verticali, in relazione ai periodi in cui è previsto il servizio attivo;
- c) Tutti i parametri così attribuiti vengono sommati;
- d) Il fondo di produttività a disposizione viene diviso per la somma di cui sopra, ottenendo il valore di un singolo punto del parametro;
- e) Tale valore viene moltiplicato per il parametro attribuito a ciascun dipendente ottenendo la quota teorica di produttività.

Paragrafo 8 – La presenza in servizio

a) - Esclusione dalla valutazione individuale

Un periodo di assenza superiore ai 9 mesi, per qualsiasi causa, esclude la valutazione individuale del dipendente.

Ai fini della verifica dei 9 mesi si procederà al conteggio dei giorni (234 giorni lavorativi per i dipendenti che svolgono la prestazione su 6 giorni a settimana, 198 gg per i dipendenti che svolgono la prestazione su 5 giorni a settimana)

b) - Gli effetti dell'assenza sul compenso della produttività

Le assenze dal servizio sono suddivise nel seguente modo:

Retribuite ai fini della produttività al 100%

1. Ferie
2. recupero per lavoro straordinario
3. Permessi retribuiti di qualsiasi specie
4. Congedo di maternità
5. Primo mese del congedo parentale
6. Assenze collegate a terapie salva vita
7. Infortunio sul lavoro

8. Distacco Sindacale
9. I primi 15 giorni di malattia nell'arco dell'anno

Retribuiti ai fini della produttività al 30%

1. Congedo parentale oltre il primo mese

Non retribuite ai fini della produttività

2. Aspettativa non retribuita
3. Sciopero
4. Le malattie oltre il quindicesimo giorno
5. Ogni altra assenza non retribuita

Entriamo ora nei dettagli e vediamo che cosa significa assenza retribuita al 100%, assenza retribuita al 30% e assenza non retribuita.

La base di calcolo è la quota individuale di categoria che viene riproporzionata al periodo di assenza e su di essa si applica la percentuale del 100 o del 30

Esempio:

Ipotizziamo un dipendente che è stato assente 120 giorni di cui 30 giorni per congedo parentale (supponiamo che il primo mese di congedo parentale è già stato utilizzato), 10 giorni per infortunio e 80 giorni per le assenze non retribuite ai fini della produttività.

Se consideriamo che i giorni lavorativi sono 312 per chi lavora su 6 giorni, oppure 264 per chi lavora su 5 giorni, possiamo riproporzionare la quota individuale in questo modo (lavoratore su 5 giorni con quota individuale di 1000 euro)

Assenze per congedo parentale: $1000 * 30 / 264 = 113,64$; di questi 113,64 euro ne vengono attribuiti il 30%

Assenze per infortunio: $1000 * 10 / 264 = 37,88$; di questi 37,88 euro ne vengono distribuiti il 100%

Altre assenze: $1000 * 80 / 264 = 303,03$; di questi 303,03 euro non ne viene attribuito niente

La quota individuale restante viene distribuita con il sistema delle valutazioni:

$1000 * 144 / 264 = 545,45$ distribuiti dopo aver applicato le valutazioni

c) - Calcolo della produttività per i dipendenti che sono assenti per più di 9 mesi in un anno

Lo stesso sistema si applica quando le assenze complessivamente considerate in un anno sono superiori a 9 mesi e quindi il dirigente non procede alla valutazione del dipendente.

In pratica per i periodi di assenza si procederà come sopra specificato, mentre per il periodo di servizio residuo, che è inferiore a 3 mesi e non è "coperto" da valutazione viene

introdotta un meccanismo di calcolo forfetario, cioè è attribuito il 50% della quota teorica riproporzionata.

Esempio

Ipotizziamo un dipendente con orario su 5 giorni che è stato assente 200 giorni lavorativi in un anno (di cui 30 giorni per congedo parentale (supponiamo che il primo mese di congedo parentale è già stato utilizzato), 10 giorni per infortunio e 160 giorni per le assenze non retribuite ai fini della produttività.

Assenze per congedo parentale: $1000 * 30 / 264 = 113,64$; di questi 113,64 euro ne vengono attribuiti il 30%

Assenze per infortunio: $1000 * 10 / 264 = 37,88$; di questi 37,88 euro ne vengono distribuiti il 100%

Altre assenze: $1000 * 160 / 264 = 606,06$; di questi 606,06 euro non ne viene attribuito niente

Periodo di servizio inferiore a 3 mesi: $1000 * 64 / 264 = 242,42$; di questi 242,42 euro ne viene attribuito il 50%

Le percentuali relative alle assenze retribuite ai fini della produttività si calcolano sulla quota teorica intera (seppure riproporzionata al periodo di assenza) e non sulla quota risultante dall'applicazione delle valutazioni.

La ragione di ciò sta nel fatto che per le assenze superiori a 9 mesi non c'è valutazione.

In tali casi è necessario riferirsi alla quota teorica intera (seppure riproporzionata al periodo di assenza) e per ragioni di coerenza lo stesso metodo è stato adottato anche nei casi di assenze inferiori a 9 mesi.

Per i part time verticali, che prestano servizio per un numero di giorni inferiori rispetto ai dipendenti a tempo pieno, il limite dei 9 mesi viene riproporzionato al periodo in cui è previsto che prestino servizio.

I part time orizzontali svolgono il servizio per un numero di giorni pari a quello dei dipendenti full time seppure ad orario ridotto e quindi per essi sarà sufficiente riproporzionare la quota individuale a tale orario ridotto.

Paragrafo 9 - La partecipazione dei dipendenti

a) – il sistema delle conferenze di settore / servizio

Il sistema di partecipazione ha come finalità il coinvolgimento del dipendente in tre momenti: **elaborazione del PEG, verifica dello stato di attuazione del PEG, comunicazione dei risultati finali.**

La partecipazione avviene normalmente attraverso le conferenze di settore / servizio.

Nella prima conferenza di settore viene svolta la funzione fondamentale di informare i dipendenti sugli obiettivi della gestione, obiettivi che condizioneranno anche la produttività del dipendente; nell'ambito di tale conferenza vengono discusse e condivise con i dipendenti anche le percentuali di partecipazione del dipendente alle varie funzioni o ai vari progetti; la discussione e la condivisione di questo ultimo aspetto è di fondamentale

importanza, in quanto esso rappresenta l'elemento di collegamento fra produttività e PEG; è opportuno infatti che non si proceda ad una assegnazione "autoritativa" della stessa.

La prima conferenza di servizio **viene svolta prima dell'approvazione del PEG**, per consentire ai dirigenti di tenere conto delle osservazioni ricevute dai dipendenti circa gli obiettivi da realizzare.

È in ogni caso fatta salva l'autonomia del dirigente nel definire tali obiettivi.

La seconda conferenza ha la funzione di informare i dipendenti su come procede l'attività lavorativa rispetto alla necessità di realizzare gli obiettivi programmati; tale conferenza infatti avviene fra settembre ed ottobre in occasione della verifica obbligatoria da presentare al consiglio comunale.

In tale conferenza dirigente e dipendenti possono rivedere le percentuali di partecipazione in relazione all'andamento della gestione, anche in tal caso è opportuna la condivisione fra l'una e l'altra parte.

La terza conferenza ha una funzione di comunicazione e spiegazione delle valutazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuate dal dirigente contestualmente alla redazione della relazione sullo stato di attuazione del PEG da presentare al nucleo di valutazione.

Il sistema delle conferenze di settore / servizio, quindi, è lo **strumento con il quale si informa e si coinvolge il collaboratore del dirigente** nei momenti fondamentali della pianificazione degli obiettivi e della verifica dell'andamento della gestione.

Una volta **affermata l'importanza dell'informazione e della partecipazione** del dipendente, **l'organizzazione e l'effettuazione delle conferenze di settore / servizio** diventa imprescindibile e **può qualificare i comportamenti organizzativi del dirigente**.

Per le ragioni sopra espresse, **la mancata organizzazione ed effettuazione delle conferenze, o il ritardo che comprometta la finalità delle medesime, saranno segnalati al nucleo di valutazione**.

b) Documentare le conferenze di settore / servizio

La documentazione avviene sulla base di un modello standard che sarà predisposto dalla sezione organizzazione.

- I contenuti del modello saranno:
- La data della convocazione
- Gli argomenti che sono stati trattati nella conferenza
- Se la conferenza coinvolge tutto il settore o se riguarda solo alcuni servizi (in tal caso si dovranno indicare quali sono i servizi coinvolti)
- Numero dei dipendenti che hanno partecipato alla conferenza.

Il documento dovrà poi essere trasmesso alla sezione organizzazione.

c) - I momenti di confronto individuale

Altro strumento del sistema di partecipazione dei dipendenti è il c.d. momento di confronto individuale, che si svolge in corso di gestione.

La finalità principale di tale momento è quella di informare il singolo dipendente che la sua prestazione ha un andamento non del tutto positivo e che potrebbe comportare una valutazione minima se non intervengono dei mutamenti.

Il confronto ha i caratteri dell'informalità, avviene fra dirigente e dipendente e serve, al dirigente per spiegare quale siano gli aspetti critici della prestazione individuale, al dipendente per spiegare le ragioni di quel andamento o comunque di esporre le difficoltà che incontra nell'espletamento dei compiti assegnati.

L'iniziativa è di norma del dirigente, ma anche il singolo dipendente può chiedere che si proceda a tale confronto.

Il confronto è comunque necessario quando in corso di gestione il dirigente rileva che l'andamento della prestazione del singolo ha una serie di aspetti critici su tutti i criteri di valutazioni individuale, aspetti critici che potranno comportare una valutazione minima su tutti i criteri utilizzabili nell'ambito del sistema di valutazione permanente.

Paragrafo 10 - Il sistema perequativo

Il sistema nasce dall'esigenza di trovare un equilibrio fra le diverse forme di "incentivazione speciale" previste da specifiche leggi statali, l'attribuzione dei c.d. "incarichi interni" (disciplinati dall'articolo 174 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) e le forme di incentivazione normalmente previste dai contratti nazionali di comparto, quali il compenso di produttività e la retribuzione di risultato.

L'esigenza trova fondamento nel principio che per le attività e prestazioni svolte nell'interesse dell'ente va riconosciuto il contributo comunque fornito da tutto il personale al processo produttivo aziendale ed al raggiungimento degli obiettivi di gestione.

Con ciò non si vuole disconoscere lo specifico ruolo e le specifiche responsabilità dei lavoratori per i quali sono previste quelle forme di incentivazione o ai quali sono attribuiti gli incarichi interni, ma si vuole riconoscere, appunto, il contributo indirettamente dato dal restante personale anche rispetto a quelle specifiche attività.

Infatti la proposta non va ad incidere direttamente sull'incentivo speciale, ma piuttosto sulla produttività, tenuto conto anche del fatto che la stessa viene erogata principalmente sulla medesima attività presa in considerazione per l'incentivo speciale.

In base a tale premessa si vuole introdurre un meccanismo di perequazione che opera attraverso una riduzione del compenso di produttività, o della retribuzione di risultato, spettante ai soggetti che percepiscono i compensi finalizzati alle citate "incentivazioni speciali" o connesse ai citati "incarichi interni", garantendo in ogni caso una quota minima di produttività.

La correlazione fra i compensi finalizzati all'"incentivazione speciale", o compensi collegati agli incarichi interni, ed il compenso di produttività, o la retribuzione di risultato, avviene tramite un **meccanismo volto ad assicurare la progressività**.

In pratica **la riduzione del compenso per la produttività, (o della retribuzione di risultato), avviene applicando una percentuale sul compenso speciale percepito, (o sul compenso per incarichi interni)**; più precisamente tali ultimi compensi vengono suddivisi e collocati in scaglioni, sulla quota di ciascun scaglione viene applicata la

percentuale determinata in modo progressivo, la somma delle riduzioni di scaglione determina la riduzione della produttività o della retribuzione di risultato.

È prevista una **franchigia di 1500 euro**; per cui i compensi speciali, o i compensi per incarichi interni, uguali od inferiori a tale franchigia non comportano alcuna riduzione del compenso di produttività, o della retribuzione di risultato; non solo, il meccanismo a scaglioni garantisce sempre che ai primi 1500 euro di compenso speciale, o compenso per incarichi interni, non corrisponda alcuna riduzione del compenso di produttività, o retribuzione di risultato.

In ogni caso ai dipendenti è **garantita** almeno **una quota** di produttività, o di retribuzione di risultato, **pari al 10%** del suo valore prima della riduzione.

Segue la tabella con gli scaglioni:

Compenso speciale	Riduzione Produttività	Scaglione	Limiti inferiori dello scaglione	Percentuale riduzione	Riduzione Totale (somma degli scaglioni precedenti)
€ 1.000,00	€ 0,00	sc 1	€ 0,00	0%	€ 0,00
€ 1.500,00	€ 0,00	sc 2	€ 1.500,00	10%	€ 100,00
€ 2.000,00	€ 50,00	sc 3	€ 2.500,00	20%	€ 300,00
€ 3.000,00	€ 200,00	sc 4	€ 3.500,00	30%	€ 600,00
€ 3.500,00	€ 300,00	sc 5	€ 4.500,00	40%	€ 1.000,00
€ 4.000,00	€ 450,00	sc 6	€ 5.500,00	50%	€ 1.500,00
€ 4.500,00	€ 600,00	sc 7	€ 6.500,00	60%	€ 2.100,00
€ 5.000,00	€ 800,00	sc 8	€ 7.500,00	70%	€ 2.800,00
€ 5.500,00	€ 1.000,00	sc 9	€ 8.500,00	80%	€ 3.600,00
€ 6.000,00	€ 1.250,00	sc 10	€ 9.500,00	90%	€ 4.500,00
€ 7.000,00	€ 1.800,00	sc 11	€ 10.500,00	100%	variabile
€ 8.000,00	€ 2.450,00				
€ 9.000,00	€ 3.200,00				

I compensi speciali, o il valore degli incarichi interni, presi come base per il calcolo della riduzione da apportare alla produttività, saranno depurati di eventuali oneri a carico del lavoratore, purché strettamente connessi all'esercizio della prestazione lavorativa che origina i relativi compensi. (es. oneri assicurativi).

Tali oneri dovranno essere debitamente documentati e motivati.

Le quote di produttività o di retribuzione di risultato non attribuite per effetto dell'applicazione delle riduzioni saranno ridistribuite come produttività, nello stesso anno di competenza, fra tutti i dipendenti.

I disciplinari relativi al calcolo della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative saranno adeguati, ove necessario, in modo che sia possibile l'applicazione delle riduzioni definite nella tabella precedente.

Paragrafo 11 - La produttività al personale non di ruolo

L'attuale sistema di produttività è strettamente legato al raggiungimento degli obiettivi gestionali definiti nel PEG ed in considerazione di ciò viene riconosciuto l'accesso al sistema di produttività al personale non di ruolo che abbia svolto il servizio per almeno 6 mesi nell'ambito del contesto organizzativo del Comune di Riccione.

Il sistema applicabile, in linea di massima, è identico a quello previsto per il personale di ruolo, con l'avvertenza che i vari aspetti che incidono sulla determinazione del compenso sono considerati e riproporzionati in relazione al periodo di assunzione contrattuale.

Paragrafo 12 - La fase transitoria relativamente agli anni 2004 – 2005

Nel corso del 2006 è necessario procedere alla liquidazione della produttività per l'anno 2005 ed è anche previsto che siano attuate le progressioni economico orizzontali relative alla competenza 2004 e 2005.

Le parti condividono l'opportunità di applicare il sistema permanente di valutazione, anche in relazione alla produttività 2005 e le PEO 2004 e 2005.

Le parti prendono atto, ai fini della produttività, che il PEG 2005 era impostato per realizzare il collegamento fra produttività e PEG, e che sono state effettuate le conferenze di settore / servizio di presentazione degli obiettivi e delle percentuali di assegnazione (prima conferenza di settore).

Le parti ritengono necessario anche che si proceda allo svolgimento della terza conferenza di settore in cui saranno presentate le valutazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuate dal dirigente.

Le valutazioni individuali oltre che ad incidere sulla produttività saranno utilizzate anche ai fini delle PEO 2004 e 2005 proprio per evitare la moltiplicazioni delle valutazioni che svilirebbero il senso del nuovo strumento.

Paragrafo 11 Natura sperimentale del presente disciplinare

Il presente disciplinare ha natura sperimentale e sarà verificato dalle parti dopo la sua prima applicazione nelle varie parti che incidono sulla determinazione del compenso di produttività.

Per l'amministrazione:

.....	Presidente (Agostino Bizzocchi)
.....	Componente (Emiliano Righetti)
.....	Componente (Graziella Cianini)
.....	Componente (Renzo Nicolini)

Per le OO.SS

Sigla	Nome e Cognome	Firma
.....
.....
.....
.....
.....

Per la RSU (maggioranza 7)

Nome e Cognome

Firma

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Riccione il

Nota a verbale del sig. Frisoni Augusto in qualità di componente della RSU dell'ente

“Si ritiene che, l'entità degli oneri a carico del lavoratore (Assicurazione per legge) non possa essere sottratta dall'importo complessivo posto a base per il calcolo della riduzione.

Tale interpretazione risulterebbe estremamente sperequativa e discriminante, nel confronto di quei lavoratori dipendenti, che per specifico obbligo di legge, sono assoggettati ad assicurazioni personali, in quanto l'apparente capacità di produrre il medesimo reddito, verrebbe fortemente ridotta dalla defalcazione dovuta all'entità dell'assicurazione stessa.

Si propone pertanto, che l'ammontare della riduzione compensativa (riduzione della produttività), venga ridotta dell'ammontare dell'importo dovuto per l'assicurazione.”