CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Compenso incentivante ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera a) e 18 CCNL 1 aprile 1999

Preintesa sottoscritta il 7 agosto 2013 – autorizzazione alla sottoscrizione definitiva: DGC n. 278 del 22 agosto 2013.

Articolo 1 - Oggetto

Il presente contratto decentrato disciplina le modalità e i criteri di determinazione dei compensi incentivanti nell'ambito delle risorse a ciò destinate in sede di contrattazione integrativa annuale e nell'ambito delle eventuali risorse messe a disposizione dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 15 comma 5 per specifici progetti di miglioramento e potenziamento dei servizi comunali.

I criteri di determinazione del compenso incentivante **sono definiti in coerenza con principi di selettività e valorizzazione del merito** espressi nell'articolo 18 del dlgs n. 15 del 27 ottobre 2009 e **sul presupposto che le fasce di merito previste dall'articolo 31 comma 2 del dlgs 150 / 2009 sono sospese fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale successivo a quello stipulato il 31 luglio 2009.**

Articolo 2 – obiettivi di miglioramento e potenziamento dei servizi e delle attivita: determinazione delle risorse destinate all'incentivo

Il compenso incentivante è legato alla partecipazione ad obiettivi di miglioramento e/o potenziamento dei servizi o delle attività gestite dall'ente;

L'amministrazione definisce gli obiettivi di miglioramento e / o potenziamento dei servizi, stabilendo per ciascuno di essi le risorse che può stanziare ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999.

In sede di contrattazione integrativa annuale di ripartizione del fondo, le parti possono destinare all'incentivo, oltre che le risorse variabili iscritte ai sensi dell'articolo 15 comma 5, anche ulteriori risorse del fondo sia di natura variabile che di natura stabile, purché non già obbligatoriamente vincolate ad altre finalità

L'amministrazione quantifica le risorse incentivanti per ciascun obiettivo dando prevalenza a criteri oggettivi.

L'individuazione del personale che partecipa ai vari obiettivi spetta ai dirigenti competenti, garantendo che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di partecipare.

Articolo 3 – determinazione delle risorse effettivamente distribuibili per ciascun obiettivo

Le risorse effettivamente distribuibili sono determinate per ciascun obiettivo in relazione al grado di realizzazione dell'obiettivo determinato secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti;

Articolo 4 – determinazione del compenso incentivante individuale

Il compenso incentivante di ciascun dipendente, nell'ambito delle risorse effettivamente distribuibili sugli obiettivi a cui partecipa, è determinato in relazione all'esito della valutazione della performance individuale, come specificato nell'articolo 6;

Un dipendente che per qualsiasi causa non è stato valutato, non partecipa al sistema di incentivazione previsto dal presente contratto decentrato.

Articolo 5 – incidenza della categoria professionale di appartenenza e calcolo della quota teorica di base

I dipendenti partecipanti ai progetti, al fine di calcolare la quota teorica di base del compenso, sono ponderati secondo lo schema sotto specificato:

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

La quota teorica di base è calcolata dividendo le risorse effettivamente distribuibili per ciascun obiettivo, con il numero dei dipendenti che partecipano al medesimo, preventivamente ponderati in relazione allo schema sopra definito.

Al fine del calcolo della quota teorica si tiene conto anche del debito orario teorico di ciascun dipendente partecipante, rapportato a quello di un dipendente a tempo pieno in servizio per tutto l'anno e si tiene conto della percentuale di assegnazione nel caso in cui un dipendente partecipi a più progetti.

In tale ultima ipotesi la somma di tutte le % di assegnazione a vari progetti di un medesimo dipendente non può essere superiore a 100.

Articolo 6 – L'incidenza della valutazione sulla performance individuale del singolo

L'amministrazione adotta il sistema di valutazione della performance individuale in coerenza con i principi espressi dal dlgs 27 ottobre 2009 n. 150.

Il grado di realizzazione dell'obiettivo incide direttamente sull'ammontare effettivo di risorse distribuibili fra i dipendenti che partecipano al medesimo e non può quindi incidere ulteriormente anche sulla determinazione dell'incentivo individuale.

Pertanto, ai fini del calcolo della quota individuale si tiene conto della media dei punteggi relativi ai restanti criteri di valutazione previsti dal sistema approvato dall'amministrazione.

A fronte del punteggio ottenuto in sede di valutazione della performance individuale, al dipendente compete una percentuale della quota teorica di base calcolata in applicazione secondo la seguente tabella di corrispondenza:

Punteggio di Valutazione	% assegnata
Da 9	100%
Da 8,5	95%
Da 8	89%
Da 7,5	85%
Da 7	75%
Da 6,5	70%
Da 6	65%
Da 5,5	55%
Da 5	50%
Da 4,5	45%
Da 4	35%
Da 3,5	30%
Da 3	25%
Da 2,5	15%
Da 2	10%
Da 0	0%

Articolo 7 – Continuità del contributo dato al raggiungimento degli obiettivi

Come criterio sussidiario di determinazione del compenso incentivante si definisce la continuità del contributo dato al raggiungimento degli obiettivi in modo corrispondente alla presenza in servizio.

L'incidenza di tale contributo è determinata sulla base delle le seguenti fasce di presenza oraria a cui corrisponde l'assegnazione di una determinata percentuale del compenso incentivante calcolato a seguito dell'applicazione delle valutazioni secondo le modalità previste dal precedente articolo 6:

Da 10/12 a 12/12 del debito orario annuale del dipendente: 100%

Da 8/12 a meno di 10/12 del debito orario annuale del dipendente: 90%

Da 6/12 a meno di 8/12 del debito orario annuale del dipendente: 70%

Da 3/12 a meno di 6/12 del debito orario annuale del dipendente: 40%

Meno di 3/12 del debito orario annuale del dipendente: 0%

Nei periodi di presenza oraria si tiene conto anche delle ferie e della maternità obbligatoria.

7 bis – disciplina particolare per talune tipologie di obiettivi

In relazione a talune tipologie di obiettivi, le modalità di individuazione della quota massima individuale di cui al precedente articolo 5 può essere effettuata:

- tenendo conto delle ore effettive di lavoro dedicate all'attività descritta nel progetto; in tal caso, essendo considerate le ore effettive dedicate al progetto, non si applica l'articolo 7
- sulla base di ponderazioni diverse rispetto a quelle indicate nel medesimo articolo 5;

In ogni caso sono fatti salvi i principi di cui all'articolo 2 e 3 nonché quelli relativi all'articolo 4; a tal ultimo proposito nell'ambito del progetto possono essere definite tabelle di corrispondenza diverse da quella indicata nell'articolo 6.

Articolo 8 - 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 dei 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
€ 1.000,00	€ 0,00
€ 1.500,00	€ 0,00
€ 2.000,00	€ 50,00
€ 3.000,00	€ 200,00
€ 3.500,00	€ 300,00
€ 4.000,00	€ 450,00
€ 4.500,00	€ 600,00
€ 5.000,00	€ 800,00
€ 5.500,00	€ 1.000,00
€ 6.000,00	€ 1.250,00
€ 7.000,00	€ 1.800,00
€ 8.000,00	€ 2.450,00
€ 9.000,00	€ 3.200,00

Scaglione	Limiti inferiori dello scaglione	Percentuale riduzione	Riduzione Totale (somma degli scaglioni precedenti)
sc 1	€ 0,00	0%	€ 0,00
sc 2	€ 1.500,00	10%	€ 100,00
sc 3	€ 2.500,00	20%	€ 300,00
sc 4	€ 3.500,00	30%	€ 600,00
sc 5	€ 4.500,00	40%	€ 1.000,00
sc 6	€ 5.500,00	50%	€ 1.500,00
sc 7	€ 6.500,00	60%	€ 2.100,00
sc 8	€ 7.500,00	70%	€ 2.800,00
sc 9	€ 8.500,00	80%	€ 3.600,00
sc 10	€ 9.500,00	90%	€ 4.500,00
sc 11	€ 10.500,00	100%	variabile

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.

Articolo 9 - La produttività al personale non di ruolo

Agli obiettivi di miglioramento e accrescimento dei servizi partecipano anche i dipendenti non di ruolo con almeno 6 mesi di servizio; ai fini dell'incentivazione si applicano le medesime disposizioni previste per il personale di ruolo, salvo il loro adattamento in relazione alla durata della prestazione.

Articolo 10 - La fese transitoria relativamente all'anno 2013

Considerato che nel comune di Riccione è già vigente un sistema di valutazione permanente e che per il 2013 sono già stati approvati dalla Giunta Comunale i progetti di miglioramento e accrescimento dei servizi a cui collegare le risorse ex articolo 15 comma 5, le parti ritengono di applicare anche per tale anno i principi derivanti dagli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 del CCDI.

Per quel che riguarda l'articolo 6, per il 2013, continua però ad applicarsi il vigente sistema di valutazione permanente (DGC n. 83 del 13 aprile 2006) applicando la seguente tabella di corrispondenza, anche in considerazione che tale sistema è su base 12 anziché su base 10:

Punteggio conseguito	% distribuita
da 9 a 12	100%
da 6 a 8	88%
5	75%
4	50%
3	20%

In fine le parti ritengono applicabile già dal 2013 anche l'articolo 7, in quanto, pur se rappresentando un novità rispetto al precedente sistema, introduce un sistema a fasce quale modalità di considerazione della presenza in servizio come fattore sussidiario che comunque incide sull'incentivazione.

Articolo 11 – disposizioni finali

Le parti concordano di incontrarsi per verificare gli esiti dell'applicazione del presente contratto, dopo l'anno 2014.

Per l'amministrazione:

Cinzia Farinelli _____ (presidente)

Amatori Cristian _____ (componente)

Chiani Valter _____ (componente)

Per le OO.SS

CGIL Ario Fabbri _____

CGIL _____

CISL Difino Giuseppe _____

CISL

UIL Perno Nicoletta

UIL VILLA STEFANO

SULPM

Per la RSU

Nome	Firma	Nome	Firma
ZACCARELLI MAURO		VILLA STEFANO	
BERNABE' LAURA			
MARASCHIO SILVIA			
MAIOLI LUCIA			
BULLINI LORETTA			
BACCHINI SIMONA			
AUROCCA ANNA			

Riccione 12 settembre 2013