

Compenso incentivante per il personale appartenente alle specifiche aree professionali dei servizi di pubblica istruzione.

Preintesa sottoscritta il 7 agosto 2013 – Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva: DGC n. 279 del 22 agosto 2013

premesso:

che l'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1999 stabilisce che, nel limite delle risorse esistenti nel fondo risorse decentrate, possono essere erogati compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

che gli articoli 30 comma 7 e 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 consentono, nell'ambito dei servizi della pubblica istruzione e in sede di contrattazione decentrata integrativa, la definizione di progetti strumentali specifici, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati e finalizzati all'incremento dell'efficacia, dell'efficienza e/o al miglioramento della qualità dei servizi;

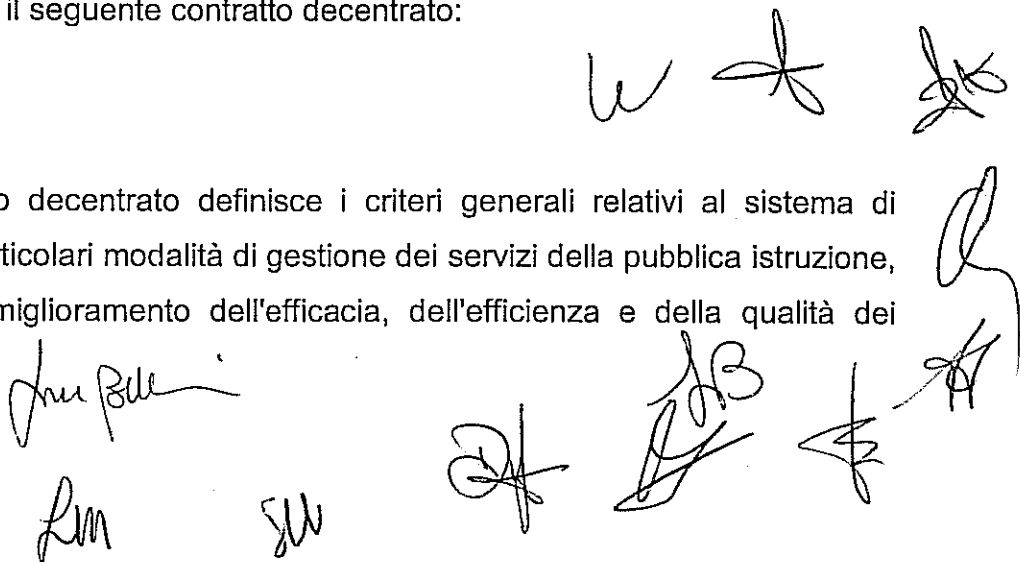
che la definizione dei criteri generali del sistema di incentivazione dei predetti miglioramenti è, a norma dell'articolo 4 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, demandato alla contrattazione integrativa;

che è interesse dell'amministrazione e delle OO.SS delineare uno strumento per incentivare particolari modalità di gestione dei servizi della pubblica istruzione, che comportino il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi educativi erogati, nella consapevolezza che tale miglioramento è concretamente perseguibile con la partecipazione di tutti i dipendenti appartenenti alle 4 aree professionali che contribuiscono ad erogare i predetti servizi all'utenza.

Tanto premesso, le parti il seguente contratto decentrato:

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente contratto decentrato definisce i criteri generali relativi al sistema di incentivazione di particolari modalità di gestione dei servizi della pubblica istruzione, che comportino il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati.



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the document. They include several distinct signatures, some appearing to be 'W', 'J', and 'S', along with various initials and scribbles.

2. 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.
3. I progetti di incremento dell'efficacia e dell'efficienza nonché di miglioramento della qualità dei servizi, coinvolgono il seguente personale appartenente ai servizi della pubblica istruzione:
 - Personale insegnante di ruolo delle scuole materne (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Insegnante Scuola Materna)
 - Personale educatore di ruolo dei nidi di Infanzia (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Educatore Asilo Nido)
 - Personale ausiliario di ruolo (profilo professionale di Esecutore - Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi)
 - Personale Cuoco di ruolo (profilo professionale di Collaboratore professionale cuoco e di esecutore cuoco)

Articolo 2 - Criteri generali per la definizione dei progetti di incremento o miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia o della qualità dei servizi

1. I progetti di incremento o miglioramento sono definiti in coerenza con gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione: essi implicano la definizione, da parte del dirigente di riferimento, di specifici risultati attesi, da misurare attraverso un insieme di indicatori collegati ad aspetti dell'efficienza, dell'efficacia o della qualità, di uno o più servizi forniti dalla pubblica istruzione, in relazione alle esigenze dell'organizzazione.
2. Gli aspetti di efficienza, di efficacia e di qualità presi in considerazione non devono essere già stati oggetto di altre forme di incentivazione economica, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL e dalle leggi.
3. Gli indicatori e i risultati selezionati dal dirigente possono essere diversificati in relazione al profilo professionale dei dipendenti coinvolti.
4. A consuntivo dell'esercizio, o dell'anno scolastico, sono rendicontati, per mezzo di ciascun indicatore, i risultati effettivamente conseguiti.

W. De Balle
Fun

SM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Articolo 3 -Partecipazione dei dipendenti

1. Gli indicatori selezionati all'inizio dell'esercizio e i relativi risultati attesi sono presentati al personale della pubblica istruzione, di norma nell'ambito di una conferenza di settore e o servizio.
2. Inoltre il personale è compiutamente informato sull'andamento della gestione, con specifico riferimento all'andamento degli indicatori selezionati dal dirigente, di norma attraverso apposita conferenza di settore / servizio;
3. In fine, il personale dipendente della pubblica istruzione è anche compiutamente informato dei risultati effettivamente conseguiti in relazione alle rendicontazioni effettuate per gli indicatori selezionati.

Articolo 4 - Determinazione delle risorse destinate al progetto di miglioramento

1. L'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica generali e speciali, definisce le eventuali risorse variabili che può stanziare sul progetto di miglioramento di cui all'articolo 2, ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale di ripartizione del fondo previsto dall'articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004, le parti possono destinare all'incentivo, oltre che le risorse variabili individuate ai sensi del precedente comma, anche ulteriori risorse del medesimo fondo, siano esse di natura variabile o di natura stabile, purché non già obbligatoriamente vincolate ad altre finalità.
3. L'ammontare concretamente ed effettivamente liquidabile è determinato a consuntivo in relazione ai risultati effettivamente conseguiti, così come misurati dagli indicatori individuati a norma del precedente articolo 2.
4. Nel progetto sono definiti, in dettaglio, i rapporti tra misura dei risultati, in relazione ai diversi indicatori, ed entità delle risorse concretamente liquidabili.
5. In ogni caso la corrispondenza fra i risultati attesi e risultati conseguiti per ogni indicatore, comporta la concreta liquidazione dell'intera somma prevista in fase di progettazione.

Articolo 5 - Determinazione della quota massima di incentivo individuale

La quota massima individuale di incentivo per ciascun dipendente è determinata dividendo le risorse liquidabili ai sensi del precedente articolo 4, per il numero delle



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

persone che, nel corso dell'anno di riferimento, sono stati dipendenti di ruolo appartenenti alla dotazione organica dei servizi di pubblica istruzione, con **assegnazione effettiva ai compiti e alle attività tipiche delle aree professionali di cui all'articolo 1**; a tal proposito, il dirigente competente segnala tempestivamente eventuali mutamenti nelle predette assegnazioni.

Ai fini del calcolo di cui al comma 1, ciascun dipendente è ponderato diversamente in relazione all'area professionale di appartenenza, così come di seguito specificato:

- ▲ Personale insegnante di ruolo delle scuole materne (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Insegnante Scuola Materna): **ponderazione 2,418**
- ▲ Personale educatore di ruolo dei nidi di Infanzia (profilo professionale di Istruttore Didattico Culturale - Educatore Asilo Nido): **ponderazione 2,2053**
- ▲ Personale ausiliario di ruolo (profilo professionale di Esecutore - Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi): **ponderazione 1**
- ▲ Personale **Cuoco di ruolo** (profilo professionale di Collaboratore professionale cuoco e di esecutore cuoco): **ponderazione 1**

Per i dipendenti a tempo parziale si tiene conto della percentuale del rapporto di lavoro rispetto ad un dipendente a tempo pieno.

Articolo 6 – La valutazione sulla performance individuale e l'ammontare dell'incentivo individuale

1. L'amministrazione adotta il sistema di valutazione della performance individuale in coerenza con i principi espressi dal dlgs 27 ottobre 2009 n. 150.
2. A norma del precedente articolo 4 commi 3, 4 e 5, il grado di realizzazione degli obiettivi incide direttamente sull'ammontare effettivo delle risorse distribuibili fra i dipendenti che partecipano al progetto e non può quindi incidere ulteriormente anche sulla determinazione dell'incentivo individuale.
3. Ai fini del calcolo dell'incentivo individuale si tiene conto solo dei punteggi conseguiti nei restanti criteri di valutazione previsti dal sistema approvato dall'amministrazione.
4. L'incentivo individuale è determinato applicando alla quota massima di cui all'articolo 5, la percentuale di distribuzione corrispondente al punteggio di valutazione ottenuto secondo la seguente tabella:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Punteggio Finale di Valutazione	% assegnata
9	100%
7,5	88%
7	80%
6	65%
5	50%
4	35%
3	0%
0	0%

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

5. Eventuali risorse non distribuite per effetto dell'applicazione del comma 4 sono re distribuite fra tutti i dipendenti che hanno partecipato al progetto, ponderando ogni dipendente con la percentuale di assegnazione attribuita.

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% (- 10%)
- Da 6/12 a meno di 8/12 del debito orario annuale del dipendente: 70% (- 30%)
- Da 3/12 a meno di 6/12 del debito orario annuale del dipendente: 40% (-60%)
- Meno di 3/12 del debito orario annuale del dipendente: 0% (- 100%)

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

Il periodo di riferimento per la verifica del predetto contributo è definito in coerenza all'anno scolastico e può andare dal 1 giugno al 31 maggio dell'anno successivo, oppure dal 1 maggio al 30 aprile dell'anno successivo;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Articolo 8 – Norme transitorie per l'anno 2013

Considerato che il progetto di miglioramento dei servizi della PI è stato presentato nel mese di giugno 2013 e che la sua struttura è conforme ai principi espressi nell'articolo 2, si ritiene che sono già interamente applicati gli articoli da 1 a 5 e 7 del presente contratto decentrato anche per l'anno 2013.

Considerato che il nuovo sistema di valutazione della performance individuale non è stato ancora approvato a tutto giugno 2013 e che comunque un compiuto adeguamento al dlgs 150 / 2009 richiede l'applicazione anche a tale incentivo della valutazione sul merito individuale, si ritiene che si debba applicare il vigente sistema di valutazione permanente secondo il seguente schema:

Nel vigente sistema di valutazione permanente i criteri di valutazione applicabili alle categorie B e C sono 3 per un punteggio minimo assegnabile di 3 e un punteggio massimo assegnabile di 12.

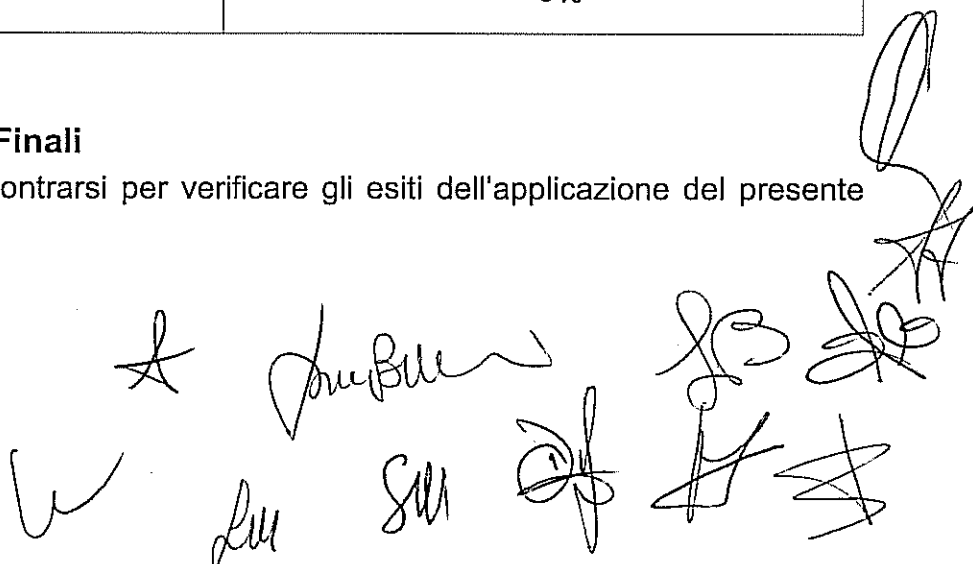
Infatti per ciascun criterio di valutazione si può esprimere una valutazione che va da 1 a 4 senza decimali.

Pertanto si propone la seguente tabella di corrispondenza, determinata riproporzionando i punteggi previsti nella tabella di cui all'articolo 6.

Punteggio conseguito	% distribuita
da 11 a 12	100%
da 9 a 10	88%
8	80%
6	50%
5	35%
Da 1 a 4	0%

Articolo 9 – 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			
MARASCULO SILVIA			
MAIOLI LUCIA			
BULLINI LORETTA			
BACCHINI SIMONA			
AURUCCI ANNA			

Riccione 12 settembre 2013