

## **ESTRATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020/2022**

### **CRITERI DI CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE NUMERICA IN TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DIPENDENTE E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano al 70% delle risorse destinate alla produttività.
2. Le risorse di cui al comma 1, sono assegnate ai singoli Settori in base ai seguenti criteri:
  - numero dei dipendenti assegnati al Settore;
  - categoria di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri di equivalenza: cat. A par. 0,9 – cat. B1 par. 1 – cat. B3 par. 1,05 – cat. C par. 1,1 – cat. D par. 1,4);
  - giorni lavorati dai dipendenti desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. In caso di servizio a part/time orizzontale o misto i giorni di presenza vengono proporzionati all'orario di lavoro prestato. Si considera utile ai fini dell'erogazione della performance individuale il periodo di congedo di maternità.
3. Il personale comandato presso altri Enti, Amministrazioni o Aziende, partecipa al premio correlato alla performance individuale, alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatto salvo di specifici accordi con l'Ente utilizzatore. Il Responsabile del settore di appartenenza acquisisce, se necessario, dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie secondo la disciplina del Comune di Misano Adriatico in materia di misurazione e valutazione della performance.
4. Una volta individuato il budget per Settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, dei giorni di presenza e del parametro di categoria di appartenenza, parteciperà al premio di performance individuale.
5. Non hanno diritto al premio di performance individuale coloro che raggiungono una valutazione inferiore a 6 punti e coloro che nell'anno di riferimento non hanno conseguito alcuna valutazione (esempio: periodo di servizio troppo breve e non valutabile).
6. Al premio individuale vengono applicate le decurtazioni di cui all'art. 17 del presente contratto decentrato. In tal caso, le economie che si creano vengono ridistribuite fra tutti i dipendenti con i medesimi criteri in precedenza descritti.

#### **ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:
  - a.a viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari delle posizioni organizzative in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata a ciascuno sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di Ente.

$$\text{Retr. Di risultato massima conseguibile per ogni PO} = \text{Fondo complessivo per retr. di risultato} \times \frac{\text{Retr. di pos. erogata alla PO}}{\text{Totale retr.ni di posizione erogate}}$$

a.b ad ogni PO, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito una retribuzione di risultato pari ad una percentuale di quella massima determinata alla precedente lettera a), come di seguito indicato:

<b>Valutazione conseguita</b>	<b>Percentuale di retribuzione di risultato</b>
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Inferiore a 6	0%