

ESTRATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

CRITERI DI CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE NUMERICA IN TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DIPENDENTE E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano almeno al 70% delle risorse destinate alla produttività.
 2. Le risorse di cui al comma 1, sono ripartite fra i singoli Settori in base ai seguenti criteri:
 - numero dei dipendenti a tempo indeterminato non incaricati di EQ assegnati al Settore;
 - area di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri di equivalenza:
 - area operatori par. 0,9
 - area operatori specializzati par. 1,05
 - area istruttori par. 1,1
 - area funzionari ed elevata qualificazione par. 1,4;
 - giorni lavorati dai dipendenti desunti dal sistema di rilevazione delle presenze applicando i seguenti correttivi:
 - In caso di attività su 6 giorni alla settimana i giorni di presenza saranno riproporzionati su 5 giorni lavorativi alla settimana;
 - 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 e le ferie usufruite.
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, fatti salvi gli 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 dell'area 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). Tali soggetti non concorrono alla determinazione dell'ammontare delle risorse da assegnate al settore.
 6. Al premio individuale vengono applicate le decurtazioni di cui all'art. 16 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 DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 1 Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.
- 2 Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ:

2.a innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.

$$\begin{array}{lcl} \text{Premio massimo} & = & \text{Fondo complessivo} \times \text{Retrib di. Pos. erogata} \\ \text{Conseguibile per} & & \text{per retrib.di Risultato} \quad \text{Totale retrib Posizione erogata} \\ \text{Ogni EQ} & & \text{al EQ} \end{array}$$

2.b Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:

Valutazione conseguita	% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Gli eventuali risparmi del fondo per la retribuzione accessoria (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) dei titolari di EQ possono essere liquidati, previa deliberazione della Giunta Comunale, in ragione proporzionale alla retribuzione di posizione attribuita singolarmente a ciascun incaricato con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

4. In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di un titolare di incarico di EQ, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

5. L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata

PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO “AD INTERIM”	% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM
Da 60 a 65	15%
Da 66 a 70	16%
Da 71 a 75	17%
Da 76 a 80	18%
Da 81 a 85	19%
Da 86 a 90	20%
Da 91 a 95	21%
Da 96 a 98	22%
Da 99 a100	25%

L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance;