



PROVINCIA DI TERNI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PERSONALE NON DIRIGENTE

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE art, 68 comma 2, lett. a) e b) E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ART. 69 CCNL 21.05.2018.

Il giorno 20 dicembre 2019, alle ore 13:00 in Terni, presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione provinciale, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte pubblica così composta:

Dott.ssa Gioia Rinaldi

Presidente

Dott. Maurizio Agro' Dirigente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

RSU

Maggi Lorenzo, Maggi Giovanni

CGIL – FP

Donati Daniela, Marcolli

UIL – FPL

Paolo Duori

CISL – FPS

CSA

Vista la pre-intesa relativa alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 68, c. 2, lett. a) e b) e alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2019, sottoscritta in data 10.12.2019;

LE PARTI

SOTTOSCRIVONO

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alla definizione dei "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 68, c. 2, lett. a) e b) e alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018", così come di seguito riportato:

“Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale”

1. Le politiche di incentivazione del personale si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane volto ad orientare le prestazioni lavorative al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di soddisfazione dell'utenza. Conseguentemente l'Amministrazione, nel perseguimento dei fini istituzionali ad essa assegnati, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire.
2. A tal fine, l'Amministrazione si dota di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato" attraverso sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi, realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
3. In tale quadro di riferimento l'Amministrazione Provinciale, coerentemente con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i., dispone di un Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato con Delibera di G.P. n. 211 del 27/10/2011, che comprende sia la valutazione della performance organizzativa sia quella individuale.
4. L'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione della prestazione prestata nel duplice aspetto di performance organizzativa ed individuale, come previsto nell'articolo 68 comma 2 lett. a) e b) del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018.

“Performance organizzativa”

Nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione della performance organizzativa e dei connessi obiettivi strategici della Provincia di Terni, come riportato nelle delibere del Presidente di approvazione del Piano esecutivo di Gestione e piano delle performance triennale, è orientato alla definizione delle fasi, dei tempi, delle modalità e dei soggetti responsabili del processo, al fine di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l'azione amministrativa dell'Ente è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.

2. Il sistema di misurazione della performance organizzativa costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la rappresentazione delle informazioni consentono di:

- individuare e comunicare gli obiettivi delle strutture;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo organizzativo.

3. La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. A tale istituto è attribuito il 30% della somma destinata alla retribuzione della Performance come stabilito nella pre-intesa del CCID sottoscritta in data 02/12/2019 e che sarà ripartita tra le varie Aree organizzative dell'Ente in misura proporzionale al peso del personale.

“Performance individuale”

La somma complessivamente destinata a remunerare la performance individuale dei dipendenti, ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 68 comma 2, lett. b) del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, è stabilita nel 70% della somma destinata alla retribuzione della Performance come stabilito nella pre-intesa del CCID sottoscritta in data 02/12/2019. Tale somma sarà ripartita tra le varie Aree organizzative dell'Ente in misura proporzionale al peso del personale e sarà attribuita secondo le modalità previste dal sistema di valutazione in vigore sulla base della verifica dei risultati conseguiti da ogni Area – Servizio e quindi da ogni singolo dipendente alla fine del processo di misurazione dei risultati attestati, da parte della Struttura tecnica permanente di supporto all'O.I.V. (Organismo indipendente di valutazione), il quale O.I.V. lo certificherà nella relazione di validazione delle performance.

“differenziazione premio individuale”

Art. 69 del CCNL 2016 – 2018

Ai soli dipendenti, che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, a partire dall'anno 2019, è attribuita, ai sensi dell'art. 68 comma 2, lett. b), del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, una maggiorazione sul premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente valutato positivamente.

Tale maggiorazione verrà attribuita al 2% del personale per ciascuna area, valutato positivamente, con approssimazione all'unità superiore.

Qualora il numero del personale individuato per la maggiorazione ecceda il numero stabilito con la percentuale di cui all'art. 69 comma 3 del CCNL, si procederà all'attribuzione sulla base dei seguenti criteri di priorità:

- a) Personale con maggiore continuità nelle prestazioni di servizio (assenza o ridottissima presenza di giustificativi di assenza diversi dalle sole ferie o recupero straordinari).
- b) La minore anzianità nella categoria di appartenenza.”.”

Letto, confermato e sottoscritto

Terni, li 20 dicembre 2019

Per la delegazione trattante di parte pubblica

(Presidente)



Per la delegazione di parte sindacale

R.S.U.

CISL FPS

CGIL FP

UIL FPL

CSA

