Verbale di concertazione.

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' E SISTEMA DI VALUTAZIONE.

L'anno 2013 il giorno 4 del mese di luglio alle ore 12,00 nella Sala del Consiglio Comunale

TRA

L'Amministrazione comunale rappresentata da:

Dott. Roberto Finardi – Direttore Generale

Avv. Donato Benedetti – Dirigente del Servizio Personale

E

la parte sindacale rappresentata dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali (Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl e DICCAP) e la Rsu del Comune di Ferrara

Si riporta la quantificazione delle risorse sotto evidenziate ed il relativo sistema di valutazione.

La quantificazione presunta delle risorse per i compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale è determinata per l'anno 2013 in € 319.300,00 .
Le risorse assegnate e da destinare ai compensi incentivanti la produttività vengono distinte in due fondi: . **Fondo A)** - euro 290.000,00 destinati alla attribuzione degli incentivi facenti riferimento alle azioni del PEG/piano delle performance; **Fondo B)** - euro 29.300,00 destinati alla attribuzione degli incentivi in riferimento a progetti a valenza strategica per l'Amministrazione.
Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d) e), f), l) CCNL 1/4/1999 e le eventuali somme non liquidate per

le altre voci fisse già regolate dal CCNL (Indennità di comparto, indennità specifiche, progressioni orizzontali) saranno portate in aumento nello stesso anno della produttività collettiva ed individuale dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione contabile.

Per l'anno 2013 le risorse previste ed i progetti già individuati sono:

a. Settore OO.PP. e Mobilità – Viabilità invernale: direzione servizio emergenza neve e ghiaccio nel territorio del Comune di Ferrara. Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 16.100,00.
b. Settore Finanza Bilancio Ufficio Statistica – Indagini statistiche "Occupazione e disoccupazione" e "Ascoltare i cittadini". Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 24.000,00.
c. Istituzione dei Servizi Educativi – Riconversione professionale da funzioni di aiuto-cuoco a funzioni di ausiliario di nido. Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 6.500,00.

SISTEMA DI VALUTAZIONE ALTRI INCENTIVI.

Criteri per l'erogazione delle risorse destinate ad incentivare la produttività, performance individuale/collettiva e il miglioramento dei servizi previste dall' art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999.

L'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività/performance è correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi e viene effettuata attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Ferrara con atto di G.C. n. 82/12121 del 12/02/2013 tenendo conto degli indirizzi provenienti dalla Civit e dall'Anci.

Sistema di valutazione della produttività/performance individuale/collettiva e progettualità strategiche.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ferrara, nonché delle progettualità strategiche, sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dal Comune di Ferrara nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato ed ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
I relativi criteri di erogazione della produttività/performance individuale e collettiva e produttività strategiche, sono definiti nel presente verbale di concertazione.

Più precisamente l'utilizzo delle somme destinate alla produttività è ispirato alla piena osservanza dei principi e delle norme contrattuali che fanno espresso riferimento al merito di gruppo e/o individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione.

Ne consegue che il budget di produttività, suddiviso per budget di servizio, sarà attribuito sulla base della consistenza numerica del personale afferente i diversi servizi (cui vanno aggiunti la Polizia Municipale, l'Istituzione dei Servizi Educativi Scolastici e per le Famiglie).

Il sistema di valutazione fa riferimento ai seguenti criteri:

a) Valutazione della prestazione sulla base di parametri differenziati in relazione alla categoria economica del dipendente, avuto riguardo alle 4 categorie contrattuali (A, B, C, D);

b) La qualità della prestazione, che costituisce un parametro di valutazione per tutte le categorie economiche suindicate, comprende sia l'attività ordinaria svolta nell'esercizio, sia il grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG annuale dalla dirigenza e dai quadri intermedi (Posizioni Organizzative e Alte Professionalità) del Settore/Servizio di appartenenza;

c) La valutazione deve tendere all'obiettivo del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della prestazione individuale e di quella complessiva del Settore/Servizio, mediante il riconoscimento di valutazioni differenziate e selettive fra i dipendenti oggetto di valutazione;

d) La produttività deve avere un valore premiante della prestazione individuale, per cui viene esclusa per coloro che acquisiscono un punteggio corrispondente ad una prestazione al di sotto delle attese (da 0 a 1,99).

Le **modalità** di applicazione del sistema di valutazione sono le seguenti:

a) la valutazione viene effettuata per i Servizi dal dirigente di Servizio e per le Unità Organizzative non inserite in un Servizio dalla Posizione Organizzativa (valutatori);

b) la valutazione si conclude con la firma del dirigente di Settore che, previa adeguata motivazione, può chiedere al valutatore modifiche alla valutazione stessa;

c) la valutazione, come sopra definita sulla base della modulistica qui allegata, viene posta in visione al singolo dipendente per la relativa sottoscrizione, ferma restando la possibilità per il predetto di chiedere chiarimenti in merito alla valutazione, nonché presentare, per opportuna conoscenza, osservazioni scritte alla Direzione Generale;

d) La valutazione finale delle prestazioni del personale dipendente dovrà essere preceduta da appositi incontri, con cadenza almeno semestrale, tra i Dirigenti/Responsabili e i singoli dipendenti assegnati, finalizzati alla verifica dell'andamento della prestazione individuale in relazione alle attività programmate e ai processi lavorativi del servizio/ufficio di appartenenza. In tali incontri dovranno emergere eventuali criticità ed essere stabilite le conseguenti azioni per il superamento delle medesime, in modo da consentire alle parti di predisporre le opportune modifiche delle componenti prestazionali e comportamentali.

e) il riconoscimento della produttività avviene attribuendo sulla modulistica prima richiamata dei punteggi ai fattori di valutazione indicati nelle schede, la cui somma determina il punteggio complessivo assegnato ad ogni singolo dipendente. All'interno di ogni Servizio i singoli punteggi vengono sommati per ricavare il punteggio totale ottenuto da tutti i dipendenti del Servizio medesimo. Tale punteggio totale viene rapportato al budget assegnato ad ogni Servizio calcolato sulla base dello stanziamento per la produttività stabilito nell'Accordo diviso per il numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento del Servizio medesimo. Il risultato costituirà il **valore punto** del Servizio che, moltiplicato per il punteggio complessivo attribuito ad ogni singolo dipendente del Servizio medesimo, determinerà l'entità della produttività riconosciuta al dipendente;

f) la procedura di valutazione si conclude con l'invio da parte dei dirigenti di Settore delle schede debitamente compilate (senza cancellature o modifiche) e sottoscritte, nonché con una tabella riassuntiva dei punteggi attribuiti ai dipendenti dei Servizi facenti capo al Settore medesimo, al Servizio Personale, il quale, dopo aver effettuato le operazioni di calcolo

indicate al precedente punto d), provvederà a comunicare ai Settori/Servizi e al Servizio Personale gli importi di produttività dei singoli dipendenti per la conseguente assegnazione nel cedolino degli stipendi.

Con riguardo alla metodologia di applicazione del sistema di produttività, si precisa quanto segue:

- qualora nell'attribuzione della produttività, per effetto delle esclusioni, dovessero risultare, nell'ambito dei budget di Servizio, delle risorse non assegnate, queste devono essere ripartite all'interno del Servizio che le ha prodotte sulla base dei punteggi attribuiti;
- la valutazione è di piena responsabilità del dirigente di Servizio o del responsabile di Posizione Organizzativa, fatto salvo quanto indicato al precedente punto b);
- i dirigenti di Servizio devono prima della valutazione dare adeguata informazione al personale sui criteri e le metodologie di valutazione;

La **modulistica** qui allegata è costituita da 4 schede per la valutazione delle prestazioni e da una scheda di illustrazione del significato dei punteggi e delle fasce di valutazione finale.

In specifico le 5 schede sopra indicate prevedono quanto segue:

a) Ognuna delle 4 schede di valutazione si riferisce ad una delle 4 categorie economiche prima richiamate (A, B, C, D);

b) Ogni scheda porta un riquadro identificativo del dipendente e del Settore e Servizio di appartenenza;

c) La valutazione viene effettuata nel riquadro in cui sono riportati: i fattori di valutazione; il peso attribuito ad ogni fattore (diverso per ogni categoria); i punteggi da 1 a 5 attribuibili dal valutatore per ogni fattore; il punteggio finale ponderato per ogni fattore (PxV)/N; la somma totale dei singoli punteggi ponderati che risulta sempre compresa in un *range* da 1 a 5;

d) Ognuna delle predette schede si conclude con la data di compilazione, la firma del valutatore (dirigente o P.O.), la firma del dirigente di Settore e la firma per presa visione del dipendente;

e) L'ultima scheda riporta un primo riquadro in cui si descrivono il significato dei singoli punteggi (da 1 a 5) ed un secondo in cui si indicano quattro fasce di *range* di punteggio con a fianco il relativo significato.

L'attribuzione delle risorse terrà conto esclusivamente del dato numerico del personale assegnato ai diversi servizi a nulla rilevando la loro qualifica.

Le risorse assegnate e da destinare ai compensi incentivanti la produttività vengono distinte nei due fondi A) B) sopra precisati.

L'attribuzione degli incentivi di cui al **FONDO A)** avverrà ad esercizio concluso e sarà basata sulla valutazione individuale del singolo dipendente (da parte dei dirigenti di servizio) secondo le schede allegate suddivise per categoria giuridica di inquadramento (A, B, C e D).

L'attribuzione degli incentivi di cui al **FONDO B)** dispone di una quota delle risorse destinate alla produttività da utilizzare per sostenere e promuovere progetti di alta valenza strategica, tenuto conto della stretta correlazione con le priorità strategiche dell'ente.
La quota sarà destinata ad un numero limitato di progetti, non superiore a 10, e sarà messa a disposizione della Direzione Generale che provvederà ad individuare, sentiti i dirigenti interessati, le specifiche azioni da finanziare ed il personale coinvolto.
Le progettualità individuate dovranno trovare riferimento nei documenti programmatici adottati dall'ente.
La quota degli incentivi individuali non potrà superare l'importo di euro 1.500.00 lordi.

La liquidazione degli incentivi individuali sarà articolata secondo le stesse modalità previste per la produttività ordinaria, previa valutazione dei risultati conseguiti validati dal Nucleo Tecnico di Valutazione, utilizzando la medesima scheda di valutazione valida per l'erogazione dei compensi di cui al Fondo A).

La partecipazione del personale ai progetti di cui sopra non comporta l'esclusione dalla attribuzione della produttività ordinaria.

SI ALLEGANO LE SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I COMPENSI INCENTIVANTI SUDDIVISE PER CATEGORIA GIURIDICA.

Si precisa che la scheda di valutazione, contestualmente alla valutazione stessa operata dal Dirigente, deve essere sottoscritta per presa visione dal dipendente che ha diritto ad averne copia.

Si stabilisce, quale criterio generale, che il personale che usufruisce degli incentivi previsti dall'art. 15, lett.k), del CCNL 1/4/99 e degli incentivi di cui al Fondo B) del presente accordo, potrà accedere alla produttività ordinaria nella misura definita sulla base delle seguenti fasce di incentivi:

- Fino a Euro 1000 di incentivo (at. 15, lett.k + Fondo B) = produttività intera
- Oltre Euro 1000 di incentivo (at. 15, lett.k + Fondo B) = la produttività sarà erogata per il differenziale tra l'importo dell'incentivo eccedente i 1000 Euro e la produttività spettante, sino a completo riassorbimento della produttività.

Esempi:

1. Incentivo Euro 1250 e produttività assegnata 450 euro = oltre all'incentivo al dipendente saranno liquidati 200 euro di produttività;
2. Incentivo Euro 1400 e produttività assegnata 450 euro = oltre all'incentivo al dipendente saranno liquidati 50 euro di produttività;
3. Incentivo Euro 1500 e produttività assegnata 450 euro = al dipendente sarà liquidato solo l'incentivo e nessun importo di produttività.

Si ribadisce che il personale a tempo determinato, con esclusione del personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, ha titolo a percepire i compensi incentivanti nel caso in cui il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento abbia durata di almeno 6 mesi (180 gg.) consecutivi.
Ai fini del raggiungimento dei sei mesi (180 gg.) consecutivi, la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata per gli effetti di cui trattasi come mese intero.
La corresponsione avverrà in dodicesimi.

Il riferimento per l'erogazione degli incentivi di produttività è la struttura organizzativa al 31.12 di ogni annualità di riferimento.

COGNOME E NOME: **CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:** **SETTORE:** **SERVIZIO:**

Scheda di valutazione del personale categoria A corresponsione produttività individuale anno ……..

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITÀ / COMPETENZE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE POND. PFP = PxV/70
PRESTAZIONE			
1. Abilità tecnico operativa nello svolgimento della mansione	30		-
2. Qualità e consistenza della prestazione anche in relazione agli obiettivi del Servizio	30		-
3. Grado di coinvolgimento e di partecipazione ai processi lavorativi e al complesso delle azioni dell'Amministrazione	10		-
			- **S = somma punteggi finali ponderati**

data

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO /
RESPONSABILE P.O.

VISTO
Il Dirigente di Settore

per presa visione
IL DIPENDENTE

COGNOME E NOME:
CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
SETTORE:
SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale categoria B corresponsione produttività individuale anno .....

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITÀ / COMPETENZE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE POND. PFP = PxV/80
PRESTAZIONE			
1. Abilità tecnico operativa nello svolgimento della mansione	20		-
2. Qualità e consistenza della prestazione anche in relazione agli obiettivi del Servizio	20		-
3. Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	20		-
4. Capacità di relazione con persone esterne al Servizio	10		-
5. Grado di coinvolgimento e di partecipazione ai processi lavorativi e al complesso delle azioni dell'Amministrazione	10		-
			-
			S = somma punteggi finali ponderati

data

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO /
RESPONSABILE P.O.

VISTO
Il Dirigente di Settore

per presa visione
IL DIPENDENTE

COGNOME E NOME:
CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
SETTORE:
SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale categoria C corresponsione produttività individuale anno .....

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITÀ / COMPETENZE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE POND. PFP = PxV/90
PRESTAZIONE			
1. Abilità tecnico operativa nello svolgimento della mansione	10		-
2. Qualità e consistenza della prestazione anche in relazione agli obiettivi del Servizio	20		-
3. Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10		-
4. Coinvolgimento nelle attività con carattere di flessibilità	10		-
5. Capacità di lavorare in gruppo	10		-
6. Capacità di relazione con persone esterne al Servizio	10		-
7. Grado di coinvolgimento e di partecipazione ai processi lavorativi e al complesso delle azioni dell'Amministrazione	20		-
			- **S = somma punteggi finali ponderati**

data

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO /
RESPONSABILE P.O.

per presa visione

VISTO
Il Dirigente di Settore

IL DIPENDENTE

COGNOME E NOME:
CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
SETTORE:
SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale categoria D corresponsione produttività individuale anno ……..

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITÀ / COMPETENZE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE POND. PFP = PxV/110
PRESTAZIONE			
1. Qualità e consistenza della prestazione anche in relazione agli obiettivi del Servizio	10		-
2. Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	10		-
3. Coinvolgimento nelle attività con carattere di flessibilità	10		-
4. Capacità di lavorare in gruppo	10		-
5. Capacità di relazione con persone esterne al Servizio	10		-
6. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	10		-
7. Iniziativa personale e capacità propositiva in termini di innovazione	10		-
8. Capacità di comprendere ed applicare norme regole e disposizioni	10		-
9. Grado di coinvolgimento e di partecipazione ai processi lavorativi e al complesso delle azioni dell'Amministrazione	30		-
			-
			S = somma punteggi finali ponderati

data

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO /
RESPONSABILE P.O.

VISTO
Il Dirigente di Settore

per presa visione
IL DIPENDENTE

Scala di valutazione della prestazione

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO
1	La prestazione è risultata al di sotto delle attese
2	La prestazione ha corrisposto parzialmente alle attese
3	La prestazione è risultata in linea con le attese
4	La prestazione ha superato le attese
5	La prestazione ha conseguito risultati di rilievo

Risultato della valutazione

PUNTEGGIO (S= somma punteggi finali ponderati)	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO
da 0 a 1,99	**la prestazione è risultata al di sotto delle attese** I punteggi da 0 a 1,99 evidenziano gli aspetti della prestazione che sono risultati particolarmente deludenti in rapporto alle aspettative concordate.
da 2 a 2,99	**la prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese** Questi punteggi evidenziano gli aspetti che non permettono alla prestazione di fare il salto di qualità necessaria al pieno soddisfacimento delle aspettative concordate.
da 3 a 3,99	**la prestazione è risultata in linea con le attese** I punteggi da 3 a 3,99 evidenziano gli aspetti che pongono la prestazione in linea con le attese concordate.
da 4 a 5	**la prestazione ha superato le attese** I punteggi da 4 a 5 evidenziano gli aspetti e conferiscono alla prestazione un particolare rilievo in relazione alle aspettative concordate e la collocano nella fascia di eccellenza.

p. l'Amministrazione Comunale

p. le OO.SS.

Fp Cgil _____

Cisl Fp _____

Uil Fpl _____

DICCAP _____

Rsu Comune di Ferrara

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____