

Articolo 3

Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

- 1 - I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli Enti e di qualità dei servizi istituzionali.
- 2 - Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del C.C.N.L. 01.04.1999, sono destinate:
 - a) – alla realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati sui sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nell'importo stabilito da ogni singolo progetto approvato dall'Amministrazione;
 - b) alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina contenuta nei commi seguenti, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma;

3 - Le risorse di cui al comma precedente, lett. b), vengono ripartite in proporzione al numero di ore teoriche di lavoro ordinario e in relazione alla categoria di appartenenza del personale di ciascuna Area.

4 - I parametri delle singole categoria sono attualmente i seguenti:

categoria	parametro
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,18
D1	1,30
D3	1,50

5 - La performance individuale è erogata in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure:

- le schede devono essere consegnate al dipendente interessato a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di marzo dell'anno successivo;
- a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un incontro con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di aprile dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A – valutazione compresa tra	B – risorse performance individuale
80 % e 100 % attribuibile	100 %
60 % e 79,9 % attribuibile	80 %
40 % e 59,9 % attribuibile	55 %
20 % e 39,9 % attribuibile	30 %
0 % e 19,9 % attribuibile	0 %

- considerate le esigue risorse disponibili, il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente è effettuato dividendo l'importo disponibile destinato alla performance individuale, per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente. L'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.
- prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti da:
 - congedo facoltativo per maternità
 - aspettativa senza assegni

6 - Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Articolo 4
**Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica
all'interno della categoria**

- 1 - Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali per gli anni 2016, 2017 e 2018.
- 2 - La progressione economica, in base alle risorse disponibili e contrattate del Fondo, viene effettuata con decorrenza 1° Gennaio e coinvolge il personale di tutte le Categorie.
- 3 - Possono partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che hanno maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione, almeno 3 anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Pove del Grappa nella posizione economica inferiore.
- 4 - I dipendenti comandati presso Enti partecipano alla progressione orizzontale secondo le disposizioni previste dalla normativa vigente.
- 5 - Per quanto riguarda i criteri di attribuzione della progressione orizzontale per l'anno 2016, questi sono stati definiti nella Contrattazione Decentrata di cui al verbale in data 11.02.2016. Successivamente la Giunta Comunale con deliberazione n. 108 del 26.10.2016 ha fornito indirizzo alla contrattazione per la modifica della percentuale del Fondo, **parte stabile**, da destinare a progressione dal 50 % al 60 %.
- 6 - Per gli anni 2017 e 2018 verranno applicati i seguenti criteri:
- a. **percentuale della parte stabile del Fondo da destinare a progressione orizzontale 10 %**
 - b. **criteri ai fini della selezione:**
 - Risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione. Media delle schede di valutazione della performance del biennio precedente
l'anno di attribuzione della progressione **75 %**
 - Anzianità di progressione orizzontale (1 punto per ogni anno decorrente dall'ultima progressione o dalla data di assunzione) **20 %**
 - Formazione acquisita all'interno dell'Ente per i corsi obbligatori. Max 5 punti a scalare di un punto per ogni mancata partecipazione al corso, ad esclusione delle assenze dovute per le tipologie previste per legge (malattia, infortuni sul lavoro, congedo obbligatorio per maternità) o di quelle autorizzate dal responsabile di area **5 %**