

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA  
PROVINCIA DI FROSINONE TRIENNIO 2019-2021,

APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 55 DEL 12.06.2019

.....

**SISTEMA PERMANENTE VALUTAZIONE PER I DIPENDENTI**

**Art. 24**

**Premi correlati alla performance**

1. I compensi per la performance individuale sono definiti annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. Il 30% delle citate risorse variabili del Fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale;
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
4. La misura di detta maggiorazione, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
5. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno, considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL del 21.5.2018;
6. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio per ogni categoria, con esclusione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale;

7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente, stilata in base ai seguenti criteri:
  - a. valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria;
8. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL del 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al c. 7, risulta il complesso delle risorse destinato a premiare la performance;
9. Tale importo viene suddiviso tra i diversi Settori dell'Ente secondo le seguenti modalità:
  - a. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno, che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

| Categoria  | Parametro |
|------------|-----------|
| A          | 1         |
| B          | 1,10      |
| Accesso B3 | 1,20      |
| C          | 1,30      |
| D          | 1,40      |

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati, dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d. le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni Settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso;
10. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno, al fine di determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del Settore. Per tali finalità non sono considerati assenti i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i

- permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
11. 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 è corrisposta in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, rapportando il punteggio individuale di cui al c. 10 lett. b);
  12. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo, in applicazione dei criteri definiti nel CCDI e della relativa procedura applicativa.

|                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>Art. 24 bis</b><br/><b>Criteri del sistema permanente di valutazione</b></p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal PEG e ai risultati effettivamente conseguiti.

**Procedimento di assegnazione delle risorse**

Le risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni Settore in base alla "pesatura" degli obiettivi contenuti nel PEG, definite con atto della conferenza dei dirigenti presieduta dal Direttore Generale.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- a. Normali (peso 1-6) – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- b. Mediamente impegnativi (peso 7-12) – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- c. Molto impegnativi (peso 13-17) – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- d. Innovativi (peso 18-20) – obiettivi che determinano un miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati, anche tramite strumenti e tecnologie di nuova introduzione

**Procedimento di assegnazione al Settore**

Risorse complessive destinate alla produttività x sommatoria dei punti assegnati ad ogni obiettivo del Settore

\_\_\_\_\_diviso\_\_\_\_\_sommatoria dei punti  
assegnati ad ogni obiettivo di tutti i Settori dell'Ente

**Procedimento di valutazione**

Al termine dell'esercizio i dirigenti responsabili degli obiettivi del PEG predispongono le schede di valutazione per ciascun dipendente assegnato, nelle quali, rispetto agli obiettivi del Piano della Performance, verranno definiti i seguenti elementi:

| <b>Categoria A</b>                                                   | Per ogni elemento max 25 punti |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Impegno sul lavoro                                                   |                                |
| Qualità della prestazione                                            |                                |
| Flessibilità nell'espletamento delle funzioni e dei compiti affidati |                                |
| Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi                 |                                |

| <b>Categoria B</b>                                                   | Per ogni elemento max 20 punti |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Impegno sul lavoro                                                   |                                |
| Qualità della prestazione                                            |                                |
| Flessibilità nell'espletamento delle funzioni e dei compiti affidati |                                |
| Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi                 |                                |
| Grado di utilizzazione delle conoscenze e delle capacità personale   |                                |

| <b>Categoria C</b>                                                | Per ogni elemento max14 punti, ad eccezione impegno max 16 |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Impegno sul lavoro                                                |                                                            |
| Qualità della prestazione                                         |                                                            |
| Grado di autonomia sul lavoro                                     |                                                            |
| Grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali      |                                                            |
| Flessibilità nell'esercizio delle funzioni e dei compiti affidati |                                                            |
| Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi              |                                                            |
| Capacità propositiva e gestionale                                 |                                                            |

| <b>Categoria D</b>                                                                         | Per ogni elemento max 10 punti |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Impegno richiesto dai compiti affidati                                                     |                                |
| Qualità della prestazione                                                                  |                                |
| Grado di autonomia sul lavoro                                                              |                                |
| Grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali                               |                                |
| Capacità organizzativa, propositiva e gestionale                                           |                                |
| Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi                                       |                                |
| Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi gestionali ed all'attività |                                |

|                                                                               |  |
|-------------------------------------------------------------------------------|--|
| dell'Ente                                                                     |  |
| Flessibilità nell'esercizio delle funzioni e dei compiti affidati             |  |
| Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi                          |  |
| Grado di relazione con l'esterno e capacità di gestione dei relativi rapporti |  |

Al punteggio totale ottenuto per ogni dipendente nella scheda di cui sopra, sarà sommato il correttivo di seguito indicato per ogni posizione economica, ricavato dal livello stipendiale previsto dal CCNL del 21.05.2018:

| Posizione economica | Peso posizione economica |
|---------------------|--------------------------|
| A1                  | 11,7                     |
| A2                  | 12,1                     |
| A3                  | 12,6                     |
| A4                  | 13,1                     |
| A5                  | 13,2                     |
| A6                  | 13,25                    |
| B1                  | 12,9                     |
| B2                  | 13,4                     |
| B3                  | 14,4                     |
| B4                  | 14,9                     |
| B5                  | 15,4                     |
| B6                  | 16,0                     |
| B7                  | 16,1                     |
| B8                  | 16,2                     |
| C1                  | 15,8                     |
| C2                  | 16,6                     |
| C3                  | 17,4                     |
| C4                  | 18,5                     |
| C5                  | 18,6                     |
| C6                  | 18,7                     |
| D1                  | 18,1                     |
| D2                  | 20,0                     |
| D3                  | 23,6                     |
| D4                  | 25,0                     |
| D5                  | 27,0                     |
| D6                  | 27,1                     |
| D7                  | 27,2                     |

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale e/o di gruppo massimo stabilito dal dirigente.

Per punteggio pari o inferiore a 40 non si assegna nessun premio individuale e/o di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale correlata al punteggio raggiunto.

N.B. Il dirigente che deve valutare il dipendente coincide con quello al cui centro di costo lo stesso è assegnato al momento della valutazione, anche assumendo informazioni presso eventuale diverso Settore di provenienza.

Tali risultanze sono integrate, ugualmente nell'ambito di ciascuna categoria, dalla valutazione dell'arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento, secondo la tabella di seguito riportata:

| Elementi di valutazione per la PEO |                                   |                                                                  |                      |
|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Cat.                               | Sistema permanente di valutazione | Procedura selettiva di verifica dell'arricchimento professionale | Esperienza acquisita |
| D                                  | 70%                               | 30%                                                              | 0                    |
| C                                  | 55%                               | 30%                                                              | 15%                  |
| B                                  | 70%                               | 0%                                                               | 30%                  |

#### **Apporto quantitativo e professionale individuale:**

L'individuazione dell'apporto quantitativo e professionale individuale, viene diversificato per dipendenti che hanno una articolazione dell'orario su 5 o 6 giorni nel modo seguente:

a. si attribuisce al giorno di presenza in servizio il valore **p** corrispondente al parametro distinto, per posizione economica come da scala parametrica, per i dipendenti con orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali:

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| A         | 1,00      |
| B1        | 1,20      |
| B3        | 1,40      |
| C         | 1,60      |
| D         | 1,80      |

b. per chi ha articolato l'orario di lavoro su 6 giorni è pari a 5/6 di P (costituito con il sistema correttivo di cui al punto a), con l'accortezza di calcolare fino a 3 decimali;

c. successivamente si moltiplicano tutti i giorni di presenza di ogni dipendente del Settore per il proprio valore p, il risultato P viene sommato per tutti i dipendenti del Settore ottenendo la somma T di tutti i valori delle presenze dei dipendenti del Settore;

d. per calcolare l'importo da corrispondere ad ogni dipendente I, dato S il budget di Settore, con le eventuali riduzioni operate, occorre applicare la seguente formula per ogni dipendente del Settore:

$$I = S : T \times P$$

e. ai fini del calcolo della liquidazione della presente quota di risorse destinate alla produttività collettiva non verranno considerati giorni di assenza i periodi dovuti a:

Congedo obbligatorio per maternità;

Infortunio per cause di servizio;

Malattia a causa di servizio;

Permessi sindacali e assemblee sindacali;

Permessi per donazione di sangue;

Riposi compensativi per recupero lavoro straordinario;

Permessi legge 104/92;

Permessi connessi a convocazioni o udienze presso Organi Giurisdizionali

f. non spetta alcun compenso per assenze superiori al 50% nel corso di ciascun semestre.