

I risultati raggiunti sulle performance 2021 del personale non dirigente e non responsabili di Posizione Organizzativa

ART. 20, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 33/2013

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

- Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
- Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti

Comma 1: Ammontare complessivo dei premi:

- In data 15 dicembre 2021 è stato sottoscritto l'accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'anno 2021 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle somme disponibili sul Fondo Risorse decentrate che ammonta ad € 2.187.853,00 e convengono che il medesimo Fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 361.453,00 destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente.
- Di tale somma, in sede di incontro sindacale è stato stabilito di riservare un importo di € 12.650,96 quale valore della maggiore media individuale da attribuire al 10% dei dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 20 commi 1 e 2 del Contratto Decentrato Integrativo 10 dicembre 2018. La restante somma € 348.802,15 è a disposizione per la valutazione della di performance individuale di tutti i dipendenti.
- L'importo di € 348.802,15, verrà distribuito sulla competenza 2021 tenuto conto della rilevanza dei punteggi attribuiti agli obiettivi professionali assegnati a ciascun dipendente nonché alle caratteristiche individuali del medesimo, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione del personale ed in ottemperanza dei criteri generali concordati tra le parti. La competenza della valutazione è attribuita al Dirigente di Settore competente. Mentre l'importo di € 12.650,96 sarà distribuito a quei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione migliore.

Riepilogo risorse per la performance individuale	
Risorse destinate alla performance individuale in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti del Piano della Performance 2021/2023 (art. 19 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018)	€ 348.802,15
Risorse a disposizione per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale (art. 20 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018: 33% del	€ 12.650,96

valore medio pro-capite dei premi attribuiti a' sensi dell'art. 19) da riconoscere ad una percentuale non superiore al 10% del personale avente diritto.	
Totale complessivo liquidato	€ 361.453,00

La Performance Individuale complessivamente liquidata nel 2021 è di € 361.453,00.

L'importo è corrisposto ai dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo in base ai criteri valutativi definiti al tavolo di contrattazione risultanti dalla scheda appositamente redatta.

La competenza alla valutazione è in capo ai Dirigenti/Responsabili in base al raggiungimento degli obiettivi individuali ed in relazione alle competenze dimostrate, nonché ai comportamenti professionali ed organizzativi espressi da ciascun dipendente.

Comma 2 – Dati relativi all'entità del premio per la performance individuale

b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)	361.453,00
---	------------

MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutati positivamente (punteggio pari o superiore a 30/50):532 dipendenti valutabili meno 4 dipendenti con valutazione negativa	528
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	684,57
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (% da definire in contrattazione) 10%	53
d) valore maggiorazione 33% della media individuale (33%b)	225,91

e) valore maggiorazione 33% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa (d*c): somma per maggiorazione	12.650,96
f) somma a disposizione per valutazione perf. individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - e)	348.802,04
valore medio dipendenti senza maggiorazione	660,61
valori medio dipendenti con maggiorazione	886,52

I dipendenti, direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano delle Performance in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, sono valutati ai fini della distribuzione della produttività collettiva attraverso la compilazione della *scheda valutativa* più avanti riportata (punteggio finale massimo uguale a 50) nel rispetto dei criteri generali concordati tra le parti.

Per l'anno 2021 è stabilito che la corresponsione del compenso incentivante sia subordinata:

- al punteggio ottenuto rispetto ai risultati raggiunti, così come riportati nella scheda di valutazione che vede, quali ambiti valutativi: gli obiettivi professionali (assegnati dal Dirigente – valutatore – a ciascun collaborare) e le caratteristiche individuali;
- al rispetto dei seguenti criteri:
 - PRESENZA IN SERVIZIO - Minimo di presenza in servizio per poter essere valutati e percepire il premio incentivante = 12 giorni al mese per 6 mesi (dei 12 giorni devono risultare tutte le timbrature). Nessun corrispettivo sarà legato alla presenza.
 - PRESENZA - Verranno conteggiate come presenza: la maternità anticipata, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali, i recuperi straordinari, i recuperi banca del tempo, i recuperi flessibilità, le ferie (arretrate, correnti) le festività soppresse (arretrate, correnti), i permessi RSU e RLS. Tutto quanto non indicato nel presente comma, verrà conteggiato come assenza.
 - SANZIONI DISCIPLINARI - L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:
 1. 10% nel caso di rimprovero scritto
 2. 20% nel caso di multa
 3. 30% nel caso di sospensione

- COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE - La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio come sopra) con valore 1 (indipendentemente dal rapporto orario)
- IPOTESI DI BILANCIAMENTO -
Non prenderà il premio incentivante chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 per indennità (anche sommativa di indennità) di cui:
 - all'art. 67, c. 3 lett.c) CCNL 2016-2018 (ex art. 15 – comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999; art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017)
 - indennità per progetti di cui all'art. 67, c. 3, lett i) CCNL 2016-2018 (ex art. 15 – comma 5 del CCNL 1/4/1999) progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o miglioramento)

Chi percepirà, a titolo delle indennità di cui sopra, una somma tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro vedrà il proprio compenso incentivante ridotto del 50%

Le decurtazioni non verranno praticate rispetto alle indennità percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro. In questi casi i Dirigenti dovranno attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

La somma recuperata da questa operazione verrà ripartita tra tutti i settori e ne beneficeranno tutti i dipendenti aventi diritto a percepire il premio incentivante tranne coloro che percepiranno le indennità di cui sopra per una cifra pari o superiore ad euro 1.001,00.

Differenziazione del premio individuale

Ogni dirigente/responsabile condurrà il processo di valutazione tenuto conto dei contenuti dell'art. 69 del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 come recepito dall'art. 20 del Contratto Decentrato Integrativo che stabilisce i criteri per l'erogazione della differenziazione del premio individuale.

Solo alcuni dipendenti dell'Ente, infatti, potranno accedere alla maggiorazione del premio individuale se avranno conseguito, a livello di singola struttura dirigenziale, le migliori valutazioni in termini di punteggio attribuito (maggiorazione del premio di risultato pari al 33 % del valore pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente).

Il CDI stabilisce, infatti, che il contingente massimo di personale al quale sarà riconosciuta la maggiorazione è, in via sperimentale, non superiore alla percentuale del 10% del personale avente diritto, in servizio in ogni ambito organizzativo. A tal proposito, il già citato art. 20*, prevede anche ulteriori criteri in caso di parità di punteggi attribuiti. Pertanto, allo scopo di agire secondo le opportunità offerte dal Contratto, si richiama l'attenzione su quanto specificatamente previsto dal comma 4 del medesimo articolo che dispone che in caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

Per l'anno 2021, pur confermando i criteri sopra citati, visti i contenuti dell'art. 19 comma 4 del medesimo CCDI, le delegazioni trattanti hanno ritenuto di adottare la scheda di valutazione inserita in allegato al CDI 2021 che prevede l'assegnazione di un

massimo di 2 obiettivi individuali e un massimo di 2 obiettivi di gruppo correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance.

Per ciascuno degli obiettivi individuali e di gruppo dovranno essere individuati un peso e indicatori in modo da poter calcolare il risultato ottenuto per l'attribuzione del punteggio che è di massimo di 15 punti per gli obiettivi individuali e massimo 25 punti per gli obiettivi di gruppo.

La valutazione complessiva del dipendente è stata completata dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità del dipendente di interpretare il ruolo assegnato) espressa con giudizio sintetico a cui corrisponde un punteggio massimo di 10 punti.

Il punteggio che ha dato accesso al premio va da un minimo di 30 ad un massimo di 50 punti.

Dati relativi alla distribuzione del compenso incentivante la produttività per il personale non dirigente 2021 (riferiti ai compensi liquidati nel mese di giugno a seguito delle valutazioni effettuate)	
Punteggio minimo attribuito	16
Punteggio medio attribuito	44,25
Punteggio massimo attribuito	50
Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento-leggi speciali)	225,21
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione - Leggi speciali)	660,61
Premio massimo distribuito (senza super premio)	748,79
Premio massimo distribuito (con super premio)	974,70
Maggiorazione Premio Individuale	225,91

Metodo utilizzato

La quota destinata al compenso incentivante la produttività del personale non dirigente viene ripartita, in base al numero dei dipendenti assegnati, tra i vari settori. Ogni settore dispone, perciò, di una somma che viene ripartita tra i dipendenti aventi diritto alla valutazione in base alla valutazione ottenuta da ciascuno. Il totale delle somme non distribuite per effetto della correlazione applicata a chi percepisce compensi professionali derivanti da leggi speciali (il criterio utilizzato può ridurre, infatti, ad € 0 il premio spettante in base ad un principio di perequazione) viene distribuito, invece, a tutti i settori in base al numero dei dipendenti assegnati, a beneficio di chi non ha percepito alcuna indennità aggiuntiva. Le quote non liquidate a seguito di

valutazione negativa o per effetto di sanzioni disciplinari vengono accantonate e destinate ad iniziative di *welfare* per il personale dipendente ai sensi dell'accordo decentrato del 15/12/2021.

La maggiorazione del premio individuale, erogata al 10% dei dipendenti che conseguono una valutazione positiva, è riservata a quei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate- In caso di parità nei punteggi, la maggiorazione è attribuita da ogni singolo Dirigente/Responsabile secondo i seguenti criteri:

- a.** maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b.** rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
- c.** effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
- d.** adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.

In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.