

I risultati raggiunti sulle performance 2020 del personale non dirigente e non responsabili di Posizione Organizzativa

ART. 20 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 dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, 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 11 dicembre 2020 è stato sottoscritto l'accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2020 con il quale le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili sul Fondo Produttività che ammonta ad € 1.979.096 e convengono che il medesimo fondo, relativamente all'utilizzo delle risorse, riserva una quota che ammonta ad € 361.406 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 € 12.151,42 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 € 349.254,58 è a disposizione per la valutazione della di performance individuale di tutti i dipendenti.
- L'importo di € 349.254,58, verrà distribuito sulla competenza 2020 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 € 12.151,42 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 2018/2020 (art. 19 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018)	€ 349.254,58
Risorse a disposizione per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale (art. 20 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018: 33% del	€ 12.151,42

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	€ 361.406,00

La Performance Individuale complessivamente liquidata nel 2020 è di € 358.596,21.

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)	361.406,00
---	------------

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): 538 dipendenti valutabili meno gli 8 dipendenti con valutazione negativa	530
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	681,90
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)	225,03
e) valore maggiorazione 33% della media individuale moltiplicatao per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa (d*c): somma per maggiorazione	12.151,42
f) somma a disposizione per valutazione perf. individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - e)	349.254,58
valore medio dipendenti senza maggiorazione	658,97
valori medio dipendenti con maggiorazione	884,00

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 2020 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. 15 – comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999 (Legge Merloni, Legge Bassanini)
 - indennità per progetti di cui all'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 2020, pur confermando i criteri sopra citati, visti i contenuti dell'art. 19 comma 4 del medesimo CCDI, le delegazioni trattanti hanno ritenuto di modificare la scheda di valutazione per la performance individuale per la particolare situazione in cui la Nazione si è trovata nell'affrontare la gestione dell'emergenza da COVID19. In tale momento di estrema difficoltà l'Ente ha dovuto far fronte all'organizzazione delle diverse modalità lavorative per garantire l'erogazione dei servizi essenziali e di quelli che si potevano organizzare con modalità "a distanza". Inoltre l'attuazione delle misure di salvaguardia imposte dai protocolli aziendali, quali l'utilizzo di flessibilità lavorative "anti-covid" nonché per l'introduzione e l'ampliamento del "lavoro agile", hanno ulteriormente rafforzato la necessità di semplificare i contenuti valutativi della scheda di valutazione e concordano unanimemente di condividere la proposta ad esito del confronto avvenuto nel corso di apposita conferenza dei dirigenti circa l'opportunità di introdurre un nuovo criterio valutativo che considera il "Contributo emergenza sanitaria covid-19", come da scheda (allegata al presente accordo), la quale sarà così composta:

- A. obiettivo di Ente "progetto di rilevazione delle competenze professionali" (punti on/off 10)
- B. obiettivo individuale e obiettivo di gruppo (max 16 punti)
- C. campo "comportamenti" (max 14 punti)

D. Emergenza sanitaria COVID-19: Impegno profuso nel periodo Lockdown in relazione alla funzione ricoperta e al ruolo prestato.

Dati relativi alla distribuzione del compenso incentivate la produttività per il personale non dirigente 2020 (riferiti ai compensi liquidati nel mese di giugno a seguito delle valutazioni effettuate)	
Punteggio minimo attribuito	24
Punteggio medio attribuito	42,21
Punteggio massimo attribuito	50
Premio minimo distribuito	474,50
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi speciali)	658,97
Premio massimo distribuito	766,79
Maggiorazione Premio Individuale	225,03

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, confluiranno in uno specifico fondo: Somme Fondo Solidarietà.

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.