

## **SISTEMI INCENTIVANTI DEL COMUNE DI RIOLO TERME - ANNO 2015**

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La quota di risorse disponibili è interamente ripartita tra i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, utilizzando tre parametri di riferimento:

- valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali effettuata con le modalità stabilite nel sistema di valutazione. Il personale che ottiene una valutazione complessiva inferiore al 35% del massimo conseguibile non beneficia di alcuna somma incentivante (parametro pari a 0). Al restante personale viene attribuito un punteggio direttamente proporzionale alla valutazione conseguita (arrotondato al secondo decimale), tenuto conto che alla valutazione pari al 100% viene attribuito il parametro pari a 1.
- categoria di inquadramento, secondo il seguente parametro:
  - categoria B/B3G: 100
  - categoria C: 125
  - categoria D/D3G: 150
- presenza in servizio, calcolata sulla base delle ore annue di effettiva presenza in servizio al netto dello straordinario retribuito, fino a un massimo di 1550 ore. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi alla performance individuale sono considerate equivalenti alla presenza effettiva in servizio le assenze per le quali le norme di legge o il CCNL prevedono esplicitamente la corresponsione degli incentivi di produttività (come, per esempio, nel caso previsto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 14/09/2000).

L'incentivo individuale spettante al dipendente viene determinato in misura direttamente proporzionale al coefficiente individuale calcolato moltiplicando i parametri concernenti valutazione, categoria di inquadramento e presenza in servizio.

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

Possono essere destinate al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente previste all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale e/o definite in sede di contrattazione integrativa. In quest'ultimo caso, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, l'incentivo è legato al livello di conseguimento degli obiettivi di settore predefiniti nel PEG. Esso è erogato nell'importo previsto dal CCDI nel caso gli obiettivi di PEG siano raggiunti in misura superiore all'80 %. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto/raggiungimento degli obiettivi attestata dal responsabile del servizio e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale. Il presente documento definisce i criteri generali previsti dal Contratto integrativo dell'ente (sottoscritto il 25/02/2016) per la individuazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo quanto disposto all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999.