

Art. 23 – Criteri per la ripartizione delle risorse di produttività collettiva ed individuale.

Partecipa alla distribuzione delle risorse di produttività il personale a tempo indeterminato e determinato che abbia prestato effettivo servizio nel corso dell'anno di riferimento per un periodo non inferiore a tre mesi, che si considerano quale periodo minimo necessario al fine di poter concretamente valutare l'effettivo apporto al raggiungimento della performance organizzativa. Sono escluse le assenze quali: trenta giorni consecutivi di assenza per malattia, congedi straordinari per lutto, permessi sindacali, gravi esigenze familiari, infortuni sul lavoro, congedo obbligatorio per maternità, le ferie ed i permessi Legge n. 104/92, ricovero e terapie salvavita.

Per il personale che ha diritto alla distribuzione della produttività ai sensi del comma precedente e si trovi nella condizione di non avere almeno tre mesi di servizio effettivo, la produttività viene erogata prendendo a riferimento la valutazione media del personale della sua categoria contrattuale, appartenente all'Ente.

Per la suddetta distribuzione l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili viene suddiviso per ciascun Settore in ragione del personale assegnato, tenendo conto del numero dei dipendenti, della categoria di appartenenza, del periodo di servizio e degli eventuali part-time.

A tal fine, il peso delle diverse categorie viene così definito:

- cat. A 100
- cat. B 109
- cat. C 131
- cat. D 150

La quota premiale, da riconoscere al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, correlata alla performance organizzativa di cui all'art. 18 e spettante solo al raggiungimento della sufficienza nella valutazione, è fissata per categoria in base alle percentuali sul totale della produttività, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovrà essere annualmente parametrata alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo:

Categorie	Percentuale
A	80%
B	80%
C	70%
D	60%

La quota premiale, da riconoscere al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, correlata alla performance individuale, spettante solo al raggiungimento della sufficienza nella valutazione, viene attribuita – in aggiunta a tale percentuale, con il seguente punteggio:

- cat. A 2 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 20
- cat. B 2 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 20
- cat. C 3 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 30
- cat. D 4 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 40

La distribuzione del compenso di produttività all'interno del Settore tiene conto della categoria di appartenenza, secondo il metodo già indicato al comma 4 del presente articolo, del punteggio complessivo (performance organizzativa ed individuale) e del periodo di servizio.

Per il personale con rapporto di lavoro part-time il compenso di produttività viene calcolato in proporzione all'orario di lavoro con una maggiorazione del 20%, che non può comunque comportare il superamento della quota di 36/36.

Le somme che residuano a seguito della distribuzione sulla base dei suddetti criteri spettano al personale del Settore in ragione del peso della categoria di appartenenza, e vengono redistribuite in proporzione al punteggio della performance individuale. Partecipa a questa redistribuzione

esclusivamente il personale che abbia ottenuto una valutazione almeno pari a 9/10, da parametrare al sistema di valutazione in uso.

Per il personale non apicale in ragione dell'apporto delle risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/1999 e dell'impegno lavorativo dedicato alle suddette prestazioni, le parti concordano per l'applicazione di un meccanismo perequativo di ripartizione della quota di produttività generale, fino ad un massimo del 60% della produttività teorica spettante dell'anno di riferimento.

La distribuzione della produttività complessiva dell'Ente tra i diversi Settori viene effettuata tenendo conto della riduzione di cui trattasi, con conseguente aumento della produttività teorica a favore di tutti i dipendenti che non beneficiano degli incentivi per specifiche disposizioni di Legge.

Si stabiliscono i seguenti criteri:

qualora l'incentivo di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sia fino a 1.000,00 € non si opera alcuna riduzione;

per gli incentivi superiori a 5.001,00 € si opera una riduzione della produttività individuale del 60%;

per coloro che percepiscono un incentivo tra i 1001,00 e i 5000,00 la riduzione viene calcolata in maniera proporzionale.

Per gli anni successivi al 2016 le parti potranno rivedere i criteri di cui al comma precedente in sede di accordo economico annuale.