



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance dei dipendenti

art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, si prevede che il budget di produttività dell'anno – destinato a finanziare l'erogazione dei premi di produttività individuale dei dipendenti – è determinato prendendo il totale delle risorse stanziare in CCI per i premi correlati alla performance individuale, detratte le somme destinate a finanziare la “maggiorazione del premio individuale”, determinate secondo quanto previsto dall'articolo 14. Il budget di produttività dell'anno rappresenta la base per determinare l'importo del budget potenziale di produttività individuale, secondo le modalità descritte nel presente articolo.
2. Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto calcolato partendo dai seguenti fattori ponderali intermedi:
 - a) fattore correttivo “tempo”, che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 52 giorni di servizio – corrispondenti a due mesi - nell'anno solare. In ogni caso il premio di produttività deve essere riparametrato ai mesi di servizio prestato.
 - b) fattore correttivo “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.
3. Una volta determinati i singoli fattori ponderali intermedi per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali intermedi, onde determinare il “budget teorico individuale medio”.
4. Successivamente il fattore ponderale intermedio di ogni dipendente viene rettificato in seguito all'applicazione del seguente fattore correttivo, in modo da ottenere il fattore ponderale finale:
 - a) fattore correttivo “altri incentivi”. Nel determinare la quota di partecipazione del dipendente al premio di risultato, si tiene conto di eventuali altri incentivi – compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale – liquidati al dipendente nel periodo oggetto di valutazione (Es. incentivi recupero evasione dei tributi, incentivi per funzioni tecniche, incentivazione attività ulteriori del personale educativo, incentivi ex art. 208 C.d.S., sponsorizzazioni, ecc.). Qualora l'importo dell'incentivo ottenuto:
 - sia superiore al “budget teorico individuale medio”, il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato applicando una percentuale del 20%;
 - sia superiore all'importo corrispondente al doppio del “budget teorico individuale medio”, il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato applicando una percentuale del 30%.
5. I fattori ponderali finali per ciascun dipendente vengono sommati tra loro. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali finali, onde determinare il “budget teorico individuale medio finale”. Tale parametro viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali finali dei dipendenti, in modo da determinare il budget potenziale di produttività individuale.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

6. Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella che fa riferimento alla valutazione della performance (punteggio da 6 a 10) propedeutica alla corresponsione della produttività:

Punteggio (valutazione della performance)	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	50% del budget potenziale di produttività individuale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale di produttività individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale di produttività individuale

7. Per determinare il premio effettivo di produttività individuale per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto per il budget potenziale di produttività individuale.

8. Le somme eventualmente non utilizzate a seguito dell'applicazione del sistema di premialità sono destinate ad incrementare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 14 -Criteri per la differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 2022

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a un dipendente per settore;

La maggiorazione è assegnata nei limiti suindicati ai dipendenti che, all'interno del Settore, conseguono le valutazioni più elevate nell'anno di riferimento (indipendentemente dall'Area professionale di appartenenza) e comunque non inferiore a 9,5. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- Non aver percepito la maggiorazione nel biennio precedente;

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2022

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:

- a) il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ viene definito destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

b) il premio individuale potenziale spettante a ciascun titolare di EQ è definito in proporzione alla complessità della posizione assegnata. Tale quota viene suddivisa tra i titolari di EQ in proporzione all'importo della retribuzione di posizione spettante a ciascuno di essi.

c) La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella che fa riferimento alla valutazione della performance (punteggio da 6 a 10) propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato:

Punteggio (valutazione della performance)	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	50% del budget potenziale di produttività individuale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale di produttività individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale di produttività individuale

d) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

e) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad un percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

f) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Capo VI – Sezioni speciali
Articoli da 85 a 108, CCNL 2022

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno
art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.