

**COMUNE
DI
AREZZO**

**ACCORDO STRALCIO RELATIVO AL
SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE –
PREMIO ECCELLENZE**

maggio 2017

ACCORDO STRALCIO RELATIVO AL SISTEMA PREMIANTE
DEL PERSONALE – PREMIO ECCELLENZE

Il giorno 17/05/2017 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL
1° aprile 1999 nelle persone di:

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Dott. Franco Caridi

Componente

D.ssa Valeria Meloncelli

Per la RSU

Barone Paola

Brizzi Patrizia

Ferri Stefano

Frondaroli Davide

Garau Davide

Gerioni Donella

Grilli Simona

Padelli Lorenzo

Peruzzi Marcella

Petri Maria Grazia

Picone Raffaele

Prestigiacomio Roberto

Rossi Maurizio

Sarchini Luca

Tirabosco Enrico

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL

CISL

UIL

CSA

DICCAP

Si sono riunite per definire le modalità di erogazione del premio delle eccellenze per l'annualità 2014.

Premesso che

- il Comune di Arezzo ha approvato con deliberazione di Giunta n. 362 del 16.7.2014 il sistema di misurazione e valutazione della performance, andando a disciplinare, nell'allegato F, il SISTEMA PREMIANTE;
- In data 13 ottobre 2014 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Arezzo parte economica 2014”
- L'OIV ha certificato i risultati del processo di valutazione dei dipendenti 2014
- Sempre nel medesimo SMVP, per quanto riguarda i dirigenti, nonché i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale, viene previsto un collegamento retributivo tra la valutazione della performance individuale e la produttività (ved. Articoli 1.2 Sistema premiante area dirigenziale e 1.3 Sistema premiante area delle posizioni organizzative 1.4 Sistema premiante del personale del comparto).

L'indennità di produttività qualificata come premio “eccellenze” prevista dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per gli anni 2014 non è stata erogata.

Richiamato in particolare il punto 1.4 del SMVP che prevede :

“Le eventuali economie che si generano tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate, nell'anno in corso in presenza di eccellenze e/o nell'anno successivo, secondo le modalità previste dalla contrattazione integrativa per premiare le eccellenze. Sono definite eccellenti le performance individuali con un punteggio sintetico compreso tra il 4 e il 5”.

Considerato che la norma contenuta nell'ultimo comma dell'art. 1.4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance possiede carattere speciale rispetto alle altre disposizioni del medesimo sistema di valutazione e pertanto si ritiene debbano essere considerate eccellenti le performance individuali che abbiano ottenuto il punteggio sintetico tra il 4 e il 5 secondo la formulazione letterale della disposizione in questione.

Richiamati:

il “Contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Arezzo parte economica 2014” sottoscritto in data 13 ottobre 2014

La deliberazione G.C. n.362 del 16 luglio 2014 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance che specifica la metodologia di valutazione delle prestazioni.

Vista la relazione del'OIV sulla performance relativa ai risultati del processo di valutazione dei dipendenti 2014, approvata con deliberazione G.C. n.484 del 6.10.2014.

La nota ARAN Prot. 7013 del 8.9.2016, inviata al Comune di Arezzo, con la quale, in merito a quesito 8.8.2016 prot. 6557 dell'Amministrazione comunale di Arezzo, si afferma che *“l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che non sembrano sussistere specifici impedimenti, di fonte legale o contrattuale, alla ipotizzata integrazione del contratto integrativo del vostro Ente del 2014”*

La deliberazione n. 235 del 11 maggio 2017 con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo stralcio relativo al sistema premiante del personale non dirigente del Comune di Arezzo – premio eccellenze - anno 2014 ,

Ritenuto necessario **confermare e condividere** le modalità di erogazione del premio di eccellenza, in considerazione dei principi del sistema di premialità sopracitato, a partire dalla annualità 2014.



Ai fini di cui sopra, pertanto, **si concorda di integrare il CDI 2014** come segue:

a) il valore del premio pro-capite attribuito ai dipendenti deve essere differenziato in relazione alla categoria contrattuale di iscrizione e alla fascia di merito (4-5) in cui gli stessi si collocano ad esito del processo di valutazione annuale.

La correlazione tra la categoria di iscrizione e l'entità del premio massimo pro-capite ad essa associato è calcolato in applicazione delle seguenti tabelle. Considerato che la norma contenuta nell'ultimo comma dell'art. 1.4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance possiede carattere speciale rispetto alle altre disposizioni del medesimo sistema di valutazione e pertanto si ritiene debbano essere considerate eccellenti le performance individuali che abbiano ottenuto il punteggio sintetico tra il 4 e il 5 secondo la formulazione letterale della disposizione in questione.

Al fine di definire le modalità di erogazione del premio individuale di eccellenza, in armonia ai principi del sistema di valutazione sopracitato, si conferma che:

A) il valore del premio pro-capite massimo attribuibile ai dipendenti sia differenziato in relazione alla categoria contrattuale di appartenenza (A,,B,B3,C,D,D3) sulla base dei parametri contenuti nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	110
B3	115
C	125
D	145
D3	155

con le seguenti modalità:

1) - **determinazione punto base** = *Risorse disponibili / somma parametri individuali di tutti i dipendenti aventi diritto * numero mesi di spettanza / 12*

$$Pb = \frac{Rd}{Sm * nms / 12}$$

2) - **quota individuale teorica massima per categoria** = *Punto base x parametro categoria*

$$Qitmc = Pb * Pc$$

3) - **quota individuale teorica massima** = *quota individuale teorica massima per categoria x numero mesi in di spettanza della produttività / 12*

$$Qitm = Qitmc * nms / 12$$

Ove:

Rd = ammontare risorse disponibili

Sm= somma parametri individuali di tutti i dipendenti aventi diritto

nms = numero mesi di spettanza produttività

Pb = punto base
 Pc = parametro categoria
 Qitm = quota individuale teorica massima
 Qitmc = quota individuale teorica massima per categoria

B) il premio individuale di eccellenza è determinato in funzione degli esiti del processo di valutazione e secondo la seguente tabella, fino ad esaurimento della somma disponibile:

PUNTEGGIO FINALE	QUOTA PREMIO ECCELLENZA
(4,0 - 5]	100% del premio individuale potenziale

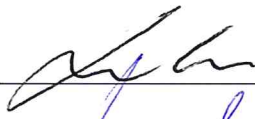
con le seguenti modalità:

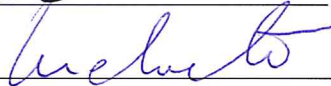
quota individuale teorica massima x Valutazione della performance (fino ad esaurimento risorse disponibili)

Per la delegazione trattante di parte pubblica

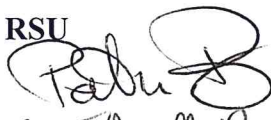





Il Presidente
 Dott. Franco Caridi

Il Componente
 D.ssa Valeria Meloncelli





Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL

CISL

UIL

CSA

DICCAP

