

- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL del 21/05/2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018 (*Compensi ISTAT*);
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL del 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 40 - Performance organizzativa e individuale

1. Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale si applica il vigente sistema di valutazione, ai sensi della DGC n. 368 del 30/12/2010 ed in coerenza con il sistema normativo vigente.

2. Tanto per la performance organizzativa, quanto per la performance individuale, la valutazione è di competenza del Dirigente di Settore e/o del Responsabile del Servizio al quale sono stati assegnati risorse finanziarie ed umane, per l'esercizio finanziario di competenza.

3. Le parti concordano che tutte le eventuali economie degli istituti contrattuali relativi alle risorse variabili confluiranno sulle risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale. Nel caso in cui risultino somme impegnate, ma non utilizzate ai fini della liquidazione della performance organizzativa, le stesse confluiranno nelle somme a disposizione per la performance individuale.

4. Le risorse finanziarie di cui ai commi precedenti, debbono essere ripartite tra i diversi settori organizzativi del Comune, in relazione alle categorie giuridiche dei dipendenti assegnati ed in relazione ai parametri dei beneficiari di seguito riportati:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

CATEGORIA	PARAMETRO
D3	300
D	260
C	200
B3	180
B	150
A	100

5. Le risorse finanziarie, così come ripartite, verranno utilizzate dai singoli dirigenti per la performance organizzativa ed individuale dei dipendenti dei propri settori come di seguito indicato:

- al massimo il 49% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 68 CCNL 21/05/2018) è destinato alla **performance organizzativa**;
- non meno del 51% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 68 CCNL 21/05/2018) è destinato alla **performance individuale**.

6. Il personale che beneficia degli incentivi previsti all'Art. 43.2, ad esclusione della lett. j), del presente CCI concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa ed individuale in favore degli altri dipendenti. Tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno di riferimento della performance da erogare, così come di seguito indicato:

Incentivi percepiti nel corso dell'esercizio di riferimento	Quota % di riduzione del compenso performance organizzativa e individuale
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.000,01 a € 5.000,00	Riduzione del 5% del compenso previsto
da € 5.000,01 a € 8.000,00	Riduzione del 10% del compenso previsto
da € 8.000,01 a € 12.000,00	Riduzione del 15% del compenso previsto
da € 12.000,01 a € 15.000,00	Riduzione del 20% del compenso previsto
oltre i € 15.000,00	Riduzione del 50% del compenso previsto

7. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa e individuale dell'anno successivo.