

## ALLEGATO 1)

### **PIATTAFORMA CONTENENTE LE REGOLE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA AI SENSI DELL'ART. 16 DEL CCNL DI COMPARTO TRIENNIO 2016 – 2018.**

#### **Dichiarazione congiunta n. 1 per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria.**

1) L'istituto si applica ad una quota limitata di dipendenti determinata mediante applicazione di un valore percentuale (denominato PERC) sul numero dei Dipendenti, che nell'anno di riferimento posseggano il requisito della permanenza nella posizione economica in godimento per almeno ventiquattro mesi; questi formano il valore NDP, NUMERO DIPENDENTI di PARTENZA;

2) Viene stabilito il numero di dipendenti, arrotondato all'unità superiore, che accede alla progressione, per ciascuna categoria, in base alla seguente formula:

$NDCA = \text{NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione} = NAC / NDP * XX$

dove

XX = valore derivante da applicazione di PERC su NDP

NAC = NUMERO APPARTENENTI ALLA CATEGORIA (A, B, C, D)

NDCAA = NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione  
Arrotondato all'unità superiore se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5.

3) Il numero dei dipendenti, che accede alla progressione, calcolato per categoria, viene ridistribuito per posizione economica di appartenenza, in base alla seguente formula:

$NPPE = NASPE * NDCAA / NAC$

dove

NPPE = NUMERO PROGRESSIONI per POSIZIONE ECONOMICA

NDCAA = NUMERO DIPENDENTI per CATEGORIA che ACCEDONO alla Progressione  
ARROTONDATO all'unità superiore, se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5.

NASPE = NUMERO APPARTENENTI SINGOLA POSIZIONE ECONOMICA

NAC = NUMERO APPARTENENTI ALLA CATEGORIA (A, B, C, D).

La distribuzione degli aventi diritto alla progressione nelle diverse posizioni economiche avviene in ordine di valore NPPE arrotondato all'unità superiore, se il decimale dopo la virgola è pari o superiore a 5. In caso di splafonamento del valore NDCAA si prendono in considerazione solo i valori NPPE più alti, fatti salvo gli ex aequo.

Per le categorie con un numero esiguo di appartenenti, all'interno delle quali nessuna delle posizioni economiche raggiunge l'unità di personale con l'applicazione delle regole, che precedono, l'avente diritto alla progressione viene individuato nell'ambito della categoria di appartenenza mediante il valore VN più alto fino ad esaurimento del numero di NDCAA, fatti salvi gli ex aequo.

4) Le valutazioni individuali ottenute per ciascun anno del triennio precedente.

vengono riparametrate con la seguente formula matematica, per ridurre gli scostamenti dovuti alle differenze fra i metri di giudizio dei diversi responsabili in carica pro tempore:

per ciascun nominativo,

$$\text{VanR} = (\text{Van} * 100) / \text{V+AE}$$

dove

VanR = VALUTAZIONE anno n RIPARAMETRATA

Van= VALUTAZIONE ANNO n per nominativo

V+AE= VALUTAZIONE + ALTA nell'ENTE per l'anno n per singola categoria.

5) La media del triennio delle valutazioni riparametrate costituisce Valore Numerico (VN) che determina la graduatoria all'interno delle singole posizioni economiche.

6) Rientrano nel numero di coloro, i quali accedono alla progressione, tutti i dipendenti, che hanno acquisito pari valutazione (VN) nell'ambito della stessa posizione economica.

## ALLEGATO 2

### **PIATTAFORMA CONTENENTE I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE AI DIPENDENTI DELL'INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE A VALERE SUL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE, DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 2, LETTERA B) DEL CCNL DI COMPARTO TRIENNIO 2016 – 2018.**

#### **Dichiarazione congiunta n. 2 per la definizione dei criteri per il calcolo della somma da attribuire a ciascun dipendente a titolo di incentivo per la produttività individuale**

Si utilizza un unico budget per la produttività per tutto l'Ente.

La deliberazione di Giunta n. 87 del 25 giugno 2018 prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance "E" è associato a valutazioni comprese tra **60% e 70%** e non comporta l'erogazione del premio.

Il livello di performance "D" rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al **70%** e fino a **79,99%**.

Il livello di performance "C" è associato a valutazioni comprese tra **80% e 89,99%**.

Il livello di performance "B" è associato a valutazioni comprese tra **90% e 94,99%**.

Il livello di performance "A" rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al **95%**.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al **50%** corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Viene individuato l'"indice di performance" come segue:

Livello "D", coefficiente 0,7;

Livello "C", coefficiente 0,8;

Livello "B", coefficiente 0,9;

Livello "A", coefficiente 1.

La somma costituente il budget di produttività viene divisa per la somma delle valutazioni attribuite a tutti i dipendenti e si determina, così, un "valore moltiplicatore".

La valutazione individuale viene moltiplicata per il valore moltiplicatore e per l'indice di performance.

Per i lavoratori in part-time e per i rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno si procederà a riproporzionare il valore del premio.

L'eventuale resto verrà redistribuito con le stesse sino ad esaurimento.