

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono assegnate secondo la seguente procedura:
  - a) somma del numero dei dipendenti in carico nell'anno e tenendo conto delle eventuali percentuali part-time (con esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa), suddivisi in base alla categoria giuridica di ogni dipendente (A1, B1, B3, C1, D1, D3), parametrata ai valori stipendiali previsti dal CCNL vigente nell'anno di riferimento;
  - b) calcolo del valore teorico massimo del premio individuale per categoria giuridica suddividendo l'ammontare delle risorse del fondo per la somma del numero dei dipendenti di ciascuna categoria giuridica;
  - c) calcolo della quota massima individuale con applicazione delle riduzioni per assenze, secondo le modalità previste al successivo comma 3;
  - d) calcolo del premio individuale effettivamente spettante, graduando la quota massima individuale secondo il punteggio attribuito dalla valutazione, come previsto dalla tabella del comma 5.6 del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale dell'ente, approvato con deliberazione della Giunta municipale n. 135 del 18 luglio 2014;
3. La quota massima individuale di cui al precedente comma 2, punto c) va ridotta detraendo i giorni di assenza da una base teorica di presenza pari a 312 giorni (26 giorni lavorativi x 12 mesi). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
  - le ferie;
  - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - permessi per nascita di figli e lutto;
  - permessi della Legge 104;
  - permessi per donazione di sangue;
  - congedo per maternità (obbligatorio).
4. Le somme non distribuite ai dipendenti a qualsiasi titolo (riduzione per assenze o per mancato raggiungimento punteggio massimo obiettivi e prestazioni), vanno in economia e riportate sul fondo per le risorse decentrate dell'anno successivo.
5. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi sono stabilite dalla delegazione trattante in sede di ripartizione del fondo.
6. La presente disciplina in quanto materia di contrattazione integra quella contenuta nel capo V punto 6 del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale di cui alla delibera G.M. 135 del 18.07.14.

Le cl...  
...  
...  
...  
...  
...

...