



COMUNE DI CARATE BRIANZA
Provincia di Monza e della Brianza

REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI PREMIALITA'

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 160 del 16.12.2013

Art.1

Sistema premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance (obiettivi), di specifici premi al personale dipendente.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2013 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a) la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa
 - b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
 - c) la progressione economica orizzontale
 - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
 - e) il bonus annuale delle eccellenze
 - f) il premio annuale per l'innovazione
 - g) il premio di efficienza
 - h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
 - i) la progressione di carriera.
4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere a) h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2

Criteri per l'incentivazione della produttività

1. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Nel sistema premiante si deve considerare che:

- i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione.
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti responsabili di settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nell'articolo successivo;

Art. 3

Struttura organizzativa e finanziaria del sistema incentivante

1. Il sistema incentivante di produttività viene erogato in base alle seguenti regole:

- la quota del fondo destinata alla produttività, sulla base del Contratto decentrato annuale, viene suddivisa tra i settori in base al numero dei dipendenti in forza a ciascuna struttura
- i responsabili di settore, sulla base degli obiettivi indicati nel PEG, assegnano compiti e attività, a tutti i dipendenti, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dati
- lo svolgimento di tutte le attività previste avviene durante l'orario di ordinario di servizio
- il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture è certificato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento dall'Organismo Indipendente di Valutazione, tramite la validazione della relazione sulla performance
- l'Amministrazione liquida entro i 30 giorni successivi i compensi derivanti dall'applicazione del presente articolo

2. Il budget assegnato ad ogni settore viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione effettuata dal responsabile del settore utilizzando la scheda allegata.

3. in caso di contestazione della valutazione il dipendente potrà rivolgersi al Segretario Generale, che sarà coadiuvato da un Responsabile di Settore;

4. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore ai 180 giorni. Nei confronti delle dipendenti o dei dipendenti che abbiano fruito, nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per particolari motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità, nonché all'assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 210 giorni di assenza nell'anno.

5. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascun settore, sono destinate, nello stesso anno, allo stesso settore nell'ambito del quale l'economia si è generata.

Art. 4

Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.

3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.