

**ACCORDO FONDO RISORSE  
DECENTRATE DIPENDENTI ANNO 2018**

Il giorno 21. dicembre 2018 presso la sede del Parco Nord Milano ha avuto luogo l'incontro tra

la Delegazione di Parte pubblica composta da:

- Direttore dott. Riccardo Gini
- Dott. Tomaso Colombo
- Arch. Davide Papa

le R.S.U.:

- sig.ra Elisabetta Pirovano (CISL)
- sig.ra Donatella Biccheddu (CGIL)
- sig. Carlo Mancastroppa (CGIL)

le OO.SS.

al termine del quale è stato sottoscritto il seguente accordo per l'anno 2018 per il personale non dirigente del Parco Nord Milano

Le parti concordano di distribuire le risorse del fondo per l'anno 2018 pari a complessivi € **295.918,23**, importo epurato del fondo destinato alle posizioni organizzative come previsto nell'allegato "A" alla presente preintesa e per le finalità ivi indicate.

Precisano che:

- Per l'anno 2018 la quota di risorse destinate al fondo per le posizioni organizzative è di €49.541,00 ; essendo però ancora scoperta una di tali posizioni, l'amministrazione ha deciso per l'anno 2018 di ridurre lo stesso dell'importo di € 11.569,29 secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21/5/2018, determinando un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.
- Tale quota è destinata a remunerare le ulteriori specifiche responsabilità individuate con Det. N. 205/2018 e per la parte residua ad incrementare la produttività collettiva. Resta inteso che per il prossimo anno tale quota annuale tornerà disponibile per essere destinata a tale scopo. Si dà atto che dall'anno 2018 si procede al riproporzionamento delle indennità sulle figure di particolari responsabilità in regime di part time.
- La quota di produttività di performance organizzativa di € 55.427 a cui andranno ad aggiungersi le economie anno 2017 pari a € 4.638, sarà erogata previa valutazione in base alla partecipazione ai progetti allegati al peg 2018. Da tali risorse si isola la quota pari a € 7.500 (quota 2018) da destinare ai dipendenti che non percepiscono gli incentivi tecnici.

- Ai sensi degli art. 68 c. 3 e art. 69 del CCNL 21/05/2018 la quota di produttività individuale viene quantificata in € 44.844 e in € 1.546 la quota destinata alle n. 5 figure individuate dell'art. 69 c.2.
- per quanto concerne la complessiva somma indicata per le **progressioni economiche** orizzontali di €. 99.323,00, l'importo sarà destinato sia a quelle storiche che alle nuove progressioni orizzontali che saranno riconosciute dopo la selezione al termine dell'anno 2018, con decorrenza 01/02/2018; eventuali economie di tale fondo a seguito delle effettive selezioni effettuate alimenteranno il fondo 2019 nella parte delle risorse variabili.
- I progetti di miglioramento Cascina aperta (**€ 3.828**), Fundraising (**€ 10.000**), Servizio Civile (**€ 6.000**), sono anch'essi allegati alla deliberazione di Peg 2018, hanno lo specifico budget indicato in allegato A, in aggiunta alla quota di produttività di €. 55.427.  
Ad esclusione di "Cascina aperta", i restanti progetti sopra indicati prevedono, una percentuale di partecipazione per ognuno dei dipendenti compresi nei progetti medesimi. La valutazione individuale di tali progetti, ossia il raggiungimento degli obiettivi espressi in percentuale, sarà effettuata dal responsabile di progetto attraverso apposita relazione. Il progetto Cascina aperta del valore di € 3.828 prevede un piano di lavoro trasversale a tutti i servizi del Parco, già attuato dal 2015, che coinvolge tutti i dipendenti che aderiscono volontariamente al progetto. Sarà liquidato secondo i criteri già decisi.
- Per quanto riguarda il **progetto fundraising** si stabilisce che il budget del progetto normato dall'art. 15, comma 5 del CCDI del 1999 è di € 10.000 a prescindere da quanto si introiti. In aggiunta, qualora l'introito per l'Ente raggiunga step più alti, certificati dal responsabile del servizio finanziario, la somma di 10.000 euro, quale budget di progetto, sarà incrementata una sola volta nel seguente modo:
  - fino a € 15.000,00 si incrementerà di € 1000,
  - da € 15.001 fino a € 30.000 si stanziano € 3.000;
  - da € 30.001 fino a € 45.000 si stanziano € 6.000;
  - da € 45.001 fino a € 60.000 si stanziano € 9.000;
  - da € 60.001 fino a € 75.000 si stanziano € 12.000.
 La distribuzione della quota aggiunta al budget iniziale, sarà distribuita in base alla percentuale di partecipazione al progetto e sarà soggetta ai medesimi criteri di valutazione della quota iniziale.  
Come verificato dal Servizio Finanziario, l'amministrazione ha introitato una somma che presumibilmente potrebbe superare i €. 45.000. A fronte di tale previsione, come già stipulato nel 2017, l'incremento del fondo sarebbe quindi di €. 9.000,00. Resta inteso che qualora il consuntivo degli introiti accertati il 31 dicembre 2018 risultasse inferiore all'importo di €. 45000,00, l'importo effettivamente riconoscibile quale budget del progetto, dovrebbe essere rideterminato in diminuzione di €. 3.000,00. Inoltre, essendo la somma introitata attraverso l'attività di fundraising superiore ai 15.000 euro, alle tre posizioni organizzative direttamente coinvolte nel progetto, sarà riconosciuto, per l'anno in corso, l'incremento del 5% della percentuale del premio di risultato attualmente previsto pari a €. 1.050,00
- La quota destinata alla progettazione interna è di € 30.000.

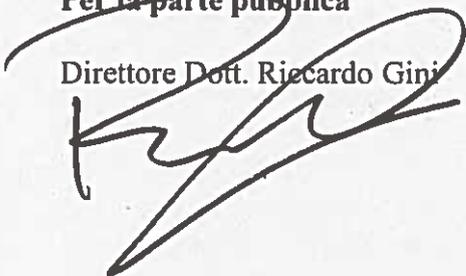
Si approva con il presente atto il sistema di valutazione e le modalità di distribuzione della produttività allegato e si dà atto che ha valore solo per l'anno 2018 come da All. 1 e 2

Sesto San Giovanni, 21/12/18.....

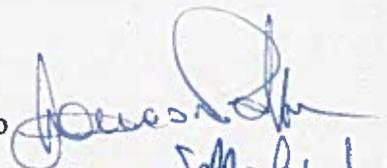
**In rappresentanza dei lavoratori**

**Per la parte pubblica**

Direttore Dott. Riccardo Gini



Sig. Mancastroppa Carlo



Sig.ra Biccheddu Donatella



Sig. Pirovano Elisabetta



le OO.SS.

.....

.....

All.1

### Contratto Integrativo Decentrato ANNO 2018

In ottemperanza di quanto previsto negli artt. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018 si definiscono le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate

- Viene destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c), e) del Fondo delle risorse decentrate (art. 68) la parte prevalente del Fondo delle risorse decentrate variabili (art. 67 comma 3);
- Si stabilisce che, di tale quota, il 30% venga destinato alla performance individuale (art. 68 c. 2 lett. b);
- In base a quanto previsto nell'art. 69 del CCNL si definisce che il differenziale del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale a cui viene assegnata la valutazione individuale più elevata e che, in ogni caso, non possa essere attribuito a più di 5 dipendenti. Si individuano i seguenti criteri a parità di valutazione:
  - 1) Maggiore esperienza presso l'ente e, in subordine
  - 2) Maggiore età anagrafica
- Sulla quota prevalente delle risorse variabili vengono isolate le quote di cui all'art. 68 comma 2 lett. c) (=indennità condizioni lavoro art. 70 bis) le quote di cui alla lett. e) (quote per specifiche responsabilità).

Si stabilisce altresì di distribuire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b)) nel seguente modo:

- A. 70% del fondo da destinarsi alla performance organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi di servizio (obiettivi di PEG e progetti obiettivo: Cascina aperta, servizio civile, Fundraising e progetto indotto servizi tecnici);
- B. 30% del fondo da destinarsi alla performance della prestazione individuale.

E più precisamente:

- A. Per ciò che riguarda la valutazione della prestazione di risultato della **performance organizzativa per obiettivi di PEG** si calcola nel seguente modo:

$$R * \frac{K}{\sum K}$$

**legenda**

**R=RISORSA ECONOMICA**

**K= PARAMETRO DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE = VPI\*T\*PC**

**VPI=VALORE DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

**T= TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO full time valore 100/part-time valore proporzionato**

**P= PRESENZA IN SERVIZIO rapportata in mesi.**

Per ciò che riguarda il **Progetto Cascina Aperta** si procede secondo l'accordo già approvato in sede decentrata.

Per ciò che riguarda il **Progetto Servizio Civile** si attribuiscono le percentuali approvate con Determina, previa valutazione del responsabile del Servizio Vita Parco.

Per ciò che riguarda il **Progetto indotto servizi tecnici** si stabilisce di isolare la somma corrispondente ad ¼ della quota dell'incentivo ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e succ. mod. e int. degli incentivi tecnici, relativa all'anno precedente, che sarà attribuita secondo lo schema di valutazione vigente. Vi fanno parte i dipendenti che non partecipano alla distribuzione del predetto incentivo. E' in ogni caso garantito agli esclusi il differenziale economico fino al raggiungimento della quota relativa al suddetto progetto, secondo il sistema di valutazione vigente.

- B. per ciò che riguarda la valutazione della prestazione di risultato della **performance individuale** si calcola nel seguente modo:

$$R * \frac{K}{\sum K}$$

**legenda**

**R=RISORSA ECONOMICA**

**K= PARAMETRO DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE = VPI\*T\*P\*PC**

**VPI=VALORE DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

**T= TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO full time valore 100/part-time valore proporzionato**

**P= PRESENZA IN SERVIZIO rapportata in mesi.**

**Nel calcolo vengono considerate le sole assenze derivanti da:**

- **Periodo di servizio non lavorato precedente all'assunzione in servizio o successivo alla cessazione**
- **Aspettativa non retribuita**
- **Aspettativa facoltativa per la maternità (il compenso viene ridotto come la retribuzione)**
- **Malattia**

### **Art. 2 Metodologia di valutazione**

1. Il sistema di valutazione assume una rilevanza strategica in quanto fa convergere e armonizza gli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi di PEG e le aspettative dei singoli dipendenti.
2. La metodologia di valutazione dei dipendenti assume due aspetti:
  - a). Al fine dei sistemi di incentivazione: valutazione dei risultati individuali su obiettivi di servizio e sulla qualità della prestazione;
  - b). Ai fini della progressione orizzontale: valutazione delle competenze e delle prestazioni professionali.
3. Nell'ambito della conferenza annuale di Servizio, da tenersi entro il primo trimestre dell'anno il responsabile di servizio avrà il compito di illustrare i contenuti del PEG, precisando gli obiettivi assegnati ai singoli servizi e i relativi valori di risultato adottati ai fini della rilevazione del grado di raggiungimento degli stessi.

### **Art. 3 Schede di valutazione**

1. La valutazione viene espressa mediante apposite schede di valutazione, così strutturate:

La scheda di valutazione allegata al presente accordo è divisa in 2 sezioni:

**VALUTAZIONE FINALE DI RISULTATO (performance organizzativa),**

Definizione dell'obiettivo individuato per servizio, gli indici di risultato, i valori di risultato e i fattori di analisi oltre agli spazi per osservazioni del valutatore e del valutato.

**VALUTAZIONE FINALE DI PRESTAZIONE (performance individuale)**

Valutazione individuale in base ai parametri indicati nella scheda, ai quali viene attribuito un punteggio che va da 0 a 3;

Si precisa che nella valutazione degli obiettivi devono essere escluse quelle cause oggettive, esterne e indipendenti dalla volontà del lavoratore che hanno ostacolato o impedito il raggiungimento dell'obiettivo.

Nella descrizione dei Fattori di analisi devono essere descritti dal responsabile di servizio gli elementi in base ai quali viene assegnato il relativo valore di risultato, tenuto conto che, nella parte relativa alla valutazione individuale, lo stesso deve essere calibrato in base alla categoria e al profilo del valutato.

2. E' prevista una verifica semestrale, su convocazione del Responsabile di servizio, un'intervista collettiva al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati, qualora il livello degli stessi sia inferiore al massimo previsto.
3. Analoga procedura è prevista anche per la verifica dell'andamento della prestazione individuale.
4. Il mancato rispetto della procedura prevista ai commi precedenti sarà valutata negativamente da parte del nucleo di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile di servizio, e la valutazione sarà ritenuta inefficace e sarà effettuata dal direttore.
5. Le schede di valutazione devono essere consegnate al diretto interessato nel corso di apposito colloquio fra valutatore e valutato.
6. Ai fini dell'erogazione del premio di produttività le schede di valutazione dovranno essere redatte ed inoltrate all'Ufficio Personale e al dipendente entro e non oltre:

⇒ **il 20 gennaio**

per consentire l'erogazione del premio unitamente alle retribuzioni del mese di febbraio.

7. Nella scheda di valutazione è previsto uno spazio per le osservazioni del dipendente interessato.

#### **Art. 4 Norma di garanzia**

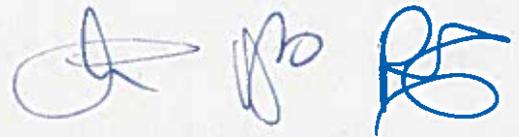
1. A ciascun dipendente è riservata la possibilità, qualora non condividesse le valutazioni espresse, di chiedere la verifica della propria valutazione secondo le modalità sotto descritte.
  - ⇒ In prima istanza il dipendente, entro 5 giorni dalla consegna della scheda a mano o via e mail con obbligo di risposta per ricevuta, può chiedere per iscritto al responsabile/dirigente che ha proceduto alla valutazione, un riesame della stessa, anche con richiesta di convocazione, precisandone le motivazioni.
  - ⇒ Il responsabile/dirigente deve esaminare i rilievi e/o procedere alla convocazione del dipendente e comunicare la decisione nei successivi 5 giorni.
  - ⇒ Nel caso in cui il responsabile/dirigente, salvo i casi di impedimento, non proceda all'esame delle contestazioni nei termini e con le modalità sopra indicate, oppure renda giustificazioni ritenute dal dipendente non congrue, lo stesso potrà rivolgersi al Nucleo di Valutazione che deciderà sul caso entro i successivi 5 giorni dalla comunicazione che terrà conto della eventuale inadempienza della PO in sede di valutazione della stessa.
  - ⇒ In caso di non rispetto di tutto l'iter previsto dall'articolo 4 per ragioni oggettive, la valutazione di tutti i dipendenti non produce effetto fino alla conclusione dei ricorsi.

#### **Art. 5 Risorse decontrate 2018 – UTILIZZO**



1. In applicazione dei vigenti istituti contrattuali le risorse decentrate sono indicativamente ripartite secondo lo schema di cui all'All. A.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Si intendono confermati per l'anno 2018 i compensi per particolari responsabilità, attività di coordinamento e funzioni plurime attualmente in vigore. Le parti concordano altresì che le ulteriori risorse per le particolari responsabilità vengono assegnate alle figure individuate con Det. N. 205 del 27/06/2018 nella misura di 2500 euro annui, riproporzionate ai mesi di servizio per la nuova figura incaricata in corso d'anno.



All.2.

## Scheda di valutazione delle prestazioni

RAPPORTO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ANNO 2018

Cognome e Nome :

Categoria :                      Posizione economica :

Profilo professionale :

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

#### ASSEGNAZIONE OBIETTIVO

Obiettivo per Servizio - gruppo omogeneo di attività :		
INDICI DI RISULTATO Obiettivo di Servizio	VALORI DI RISULTATO	FATTORE DI ANALISI Obiettivo di PEG
Non raggiunto	0	
Parzialmente raggiunto	0,50	
Pienamente raggiunto	1	

VALUTAZIONE DI RISULTATO (obiettivo di servizio)		
Obiettivo non raggiunto	Obiettivo parzialmente raggiunto	Obiettivo pienamente raggiunto
0	0,50	1

VALUTAZIONE (risultato performance organizzativa)
( PUNTEGGIO: MAX PUNTEGGIO = X : 0,70)

**VERIFICA INTERMEDIA DI RISULTATO**  
(performance organizzativa)

Risultato raggiunto:

Risultato da raggiungere :

Cause di eventuali scostamenti :

Osservazioni finali del collaboratore:

**VALUTAZIONE FINALE DI PRESTAZIONE**  
(performance organizzativa)

Giudizio analitico della prestazione:

Osservazioni finali del collaboratore:



CAT.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

parametri	punteggio			
Autonomia	0	1	2	3
Capacità relazionali/utenza e organizzative	0	1	2	3
Tempi di lavoro e cura delle dotazioni di servizio	0	1	2	3
Puntualità e precisione	0	1	2	3

Punteggio pari a 0 = standard  
Punteggio pari a 1 = sufficiente  
Punteggio pari a 2 = buono  
Punteggio pari a 3 = ottimo

**VERIFICA INTERMEDIA DI RISULTATO** (performance individuale)

Risultato raggiunto:

Risultato da raggiungere :

Cause di eventuali scostamenti :

Osservazioni finali del collaboratore :

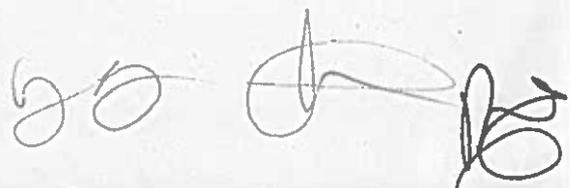
**VALUTAZIONE FINALE DI PRESTAZIONE (risultato performance individuale)**

( PUNTEGGIO: MAX PUNTEGGIO = X : 0,30)

**VALUTAZIONE FINALE DI PRESTAZIONE (performance individuale)**

Giudizio analitico della prestazione:

Osservazioni finali del collaboratore:





## Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

DESCRIZIONE	2017	2018
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI</b>		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	90.000	99.323
INDENNITA' DI COMPARTO	18.400	16.500
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	33.911	31.672
INDENNITA' DI RISULTATO	6.783	6.300
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	11.289	11.289
INDENNITA' RISCHIO	3.350	1.958
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	180	210
ALTRE...		
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>163.913,00</b>	<b>167.251,41</b>
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE</b>		
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	2.500	4.375
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	79.952	55.427
cascina aperta	4.500	3.828
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE INDIVIDUALE		44.844
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE PER N. 5 DIP.		1.546
fundraising	16.000	19.000
fundraising PO	1.050	1.050
servizio civile	5.000	6.000
PROGETTO INDOTTO INCENTIVI TECNICI		7.500
reperimento fonti suppletive di finanziamento progetti	3.500	-
Bruzzano	9.000	-
economie anno precedente	3.734	3.022
economie straord confluite	1.911	1.616
progettazione post DLGS 50/2016 dal 1/01/2018	6.284	30.000
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>133.431</b>	<b>178.207</b>
<b>TOTALE</b>	<b>297.344</b>	<b>345.459</b>
<b>TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)</b>	<b>300.344</b>	<b>345.459</b>

