

## ESTRATTO CDI 2014-2016

### CAPO II CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

#### Art. 3

#### Ripartizione risorse per produttività collettiva relativa al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento approvati dall'amministrazione.

1. Le risorse sono ripartite sulla base di un sistema unico di valutazione che considera una pesatura degli obiettivi di miglioramento dei servizi attribuita sulla base di tre parametri 100 – 150 – 200 attraverso una valutazione tecnica sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta effettuata dall'OIV su proposta della Conferenza dei Servizi sulla base dei seguenti parametri:
  - 1) rilevanza dei processi gestiti
  - 2) rilevanza dei profili di utenza
  - 3) rilevanza obiettivi assegnati nell'anno in considerazione delle risorse assegnate
  - 4) condizioni di particolare criticità nella gestione del servizio dell'anno
  
2. La ripartizione delle risorse avviene per Servizi così suddivisi:
  - Servizio Bilancio
  - Servizio CED
  - Servizio Tributi/Patrimonio
  - Servizio Cultura/Turismo
  - Servizio Biblioteca
  - Servizio Segreteria Generale/Organi istituzionali/Messi
  - Servizi Sociali/Pubblica Istruzione
  - Asilo Nido
  - Servizio URP/Commercio/Protocollo
  - Servizio Anagrafe
  - Servizio Polizia Municipale
  - Servizio Lavori Pubblici
  - Servizio Edilizia
  - Servizio Programmazione e Gestione del Territorio

I dipendenti coinvolti negli obiettivi dei singoli servizi vengono individuati dal Dirigente di riferimento.

Per la determinazione della quota/Servizio (QS) si considera il parametro relativo alla valutazione Peg dell'Area di riferimento (Parametro A) ed il numero degli addetti effettivi ponderati in relazione alla categoria di appartenenza dei lavoratori interessati secondo i parametri di seguito specificati (Parametro B)<sup>1</sup>:

<b>PARAMETRI CATEGORIA DI APPARTENENZA DEI LAVORATORI</b>
---

Cat. B parametro 115

Cat. C parametro 130

Cat. D parametro 145

---

<sup>1</sup> Coefficiente di Ripartizione= Totale somma produttività da ripartire/Σ(Parametro A\*Parametro B)  
QS = Coefficiente di Ripartizione\*(Parametro A\*Parametro B)

3. I Dirigenti sono deputati alla valutazione delle prestazioni di gruppo e individuali dei dipendenti assegnati all'Area in relazione agli obiettivi di miglioramento dei servizi assegnati, al fine dell'erogazione della quota effettiva di produttività.
4. La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di gruppo avviene attraverso la determinazione percentuale di raggiungimento degli obiettivi. A consuntivo viene quindi apportata una decurtazione sul 20% delle quote di produttività collettiva di Servizio in relazione alla valutazione effettuata dall'OIV per il dirigente di riferimento (FS)<sup>2</sup>.
5. Il Dirigente comunica l'eventuale mancato apporto individuale fornito in percentuale alle attività attese e richieste per il raggiungimento degli obiettivi dell'Area.
6. La somma destinata alla produttività collettiva del Servizio come sopra determinata sarà ripartita tra il personale assegnato per l'80% sulla base della scheda di valutazione individuale (come di seguito rideterminata), la categoria di appartenenza dei lavoratori interessati secondo i parametri in precedenza specificati e della quota teorica a disposizione secondo la tabella seguente:

<b>VALUTAZIONE DEI RISULTATI INDIVIDUALI</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>QUOTA RISULTATO</b>
Valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento  MAX 30 PUNTI	fino a 5 punti	non si attribuisce la quota corrispondente di incentivo ( $\alpha$ )
	Da 6 fino a 12 punti	Si attribuisce la quota in misura del 50% dell'incentivo teorico ( $\beta$ )
	Da 13 fino a 22 punti	Si attribuisce la quota in misura dell'85% dell'incentivo teorico ( $\gamma$ )
	Da 23 a 30 punti	Si attribuisce tutta la quota teorica ( $\delta$ )

Per il restante 20% sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici di miglioramento che dovranno essere individuati dal Dirigente di ogni Servizio come in precedenza individuati e comunicati ai dipendenti coinvolti entro il mese di Gennaio di ogni anno e per conoscenza agli RSU.

Per il primo anno di applicazione del presente contratto tali obiettivi dovranno essere comunicati entro il mese di Giugno.

Il raggiungimento degli obiettivi specifici di ogni Servizio verrà valutato annualmente dall'OIV in sede di pesatura degli obiettivi di Area di cui al punto 1 del presente articolo.

7. I dipendenti all'interno della stessa quota teorica di risultato ( $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma$ ,  $\delta$ ) avranno una quota effettiva differenziata in relazione al merito (punteggio) conseguito nella scheda di valutazione individuale.
8. Il dipendente, entro i 10 giorni successivi alla consegna della scheda di valutazione, può chiedere, anche via e-mail, al dirigente che ha effettuato la valutazione, per eventuali chiarimenti, un incontro da tenersi in tempo utile per consentire l'eventuale richiesta di riesame; entro 15 dalla consegna della scheda, può inoltrare richiesta scritta di riesame all'Organismo indipendente di valutazione. La procedibilità delle richieste di riesame è

<sup>2</sup> FS= 80% QS+20% QS\*valutazione conseguita dal Dirigente di Riferimento

subordinata alla puntuale ed analitica motivazione circa le contestazioni in ordine alle valutazioni effettuate dal dirigente. L'Organismo indipendente di valutazione, ricevuta la richiesta di riesame, fissa con il dipendente apposito incontro per il contraddittorio e decide sulla conferma o modifica della valutazione entro 20 giorni dalla presentazione della richiesta.

9. Le quote non attribuite ai Servizi per effetto del mancato raggiungimento di obiettivi specifici nell'anno di riferimento sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
10. La quota individuale di produttività collettiva annualmente determinata è diminuita in proporzione alle assenze dal servizio, calcolate sui 365 giorni annuali (366 per i bisestili), escluse:
  - astensione obbligatoria per maternità;
  - infortunio sul lavoro;
  - permessi L.104/92;
  - riposi compensativi e recupero straordinario;
  - ferie.
11. Qualora i compensi derivanti da attività per effetto di leggi nazionali o regionali per specifiche attività (Ex Merloni, recupero evasione tributaria, progetto Asilo, altre forme di progetto ecc.) percepiti nell'anno di riferimento della stessa produttività collettiva siano pari al doppio della produttività spettante, il dipendente non avrà diritto alla percezione del compenso di produttività. Se al contrario il compenso è inferiore, la quota individuale di produttività sarà corrisposta in misura proporzionalmente ridotta massimo fino al raggiungimento del limite di cui sopra. Le somme non attribuite sono ripartite, sempre nell'ambito della stessa liquidazione, nell'ambito della produttività collettiva generale.
12. E' esclusa la remunerazione di dipendenti che abbiano prestato servizio retribuito inferiore alla metà dell'anno e cioè a 6 mesi (tenendo conto dell'arrotondamento a mese intero per non meno di 5 mesi e 16 giorni). Negli altri casi di servizio retribuito inferiore all'anno ma superiore alla metà o di part time superiore al 50% verrà rapportato proporzionalmente il parametro relativo alla categoria di appartenenza dei lavoratori interessati.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PRESTAZIONI INDIVIDUALI ANNO \_\_\_\_\_**

Cognome e Nome: \_\_\_\_\_

Cat. Giur.: \_\_\_\_\_

Area – Servizio: \_\_\_\_\_

Dirigente: \_\_\_\_\_

**ELEMENTI COMPARATIVI DI VALUTAZIONE**

**Apporto individuale al raggiungimento dei risultati del servizio**

(Competenza, capacità professionali, capacità elaborativa,)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Capacità di organizzazione, pianificazione e controllo delle attività assegnate**

(Impegno, disponibilità, autonomia organizzativa, attenzione ai dettagli)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Capacità di lavorare in gruppo**

(Collaborazione con i colleghi, Costruzione di reti relazionali, Gestione gruppi, Gestione conflitti)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

VALUTAZIONE COMPLESSIVA \_\_\_\_\_/30

Data \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE \_\_\_\_\_

Consegnata al dipendente in data \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

*N.B.: Entro i 15 giorni successivi alla consegna il dipendente può chiedere, anche via e-mail, un incontro con il dirigente che ha effettuato la valutazione, per eventuali chiarimenti.*

*Successivamente, e comunque entro 20 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente può inoltrare richiesta scritta di riesame all'Organismo Indipendente di Valutazione, indicando la motivazione.*