



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Allegato D) al CCI 2019

SISTEMA DI RIPARTIZIONE E VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 2019

Il presente sistema disciplina il metodo di ripartizione del fondo di performance individuale derivante dai residui del fondo per le risorse decentrate anno 2019, di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018, in ossequio anche all'art. 69 del CCNL 2016/2018, di cui, rispettivamente agli artt. 5 e 6 del CCI dell'Ente vigente, in quanto si riconosce una maggiorazione del premio individuale pro capite al personale che abbia conseguito una valutazione pari o superiore a 90/100.

Determinazione del Fondo :

Il Fondo di produttività individuale anno 2019 è determinato dalle economie del Fondo 2019 dopo aver destinato la parte stabile e la variabile ed è determinato pari ad € ~~206.139~~ 209.139,00;

Ripartizione del Fondo di Produttività anno 2019

Il Fondo di produttività anno 2019 è destinato a remunerare la produttività individuale del personale dipendente a tempo indeterminato e in assegnazione temporanea, poiché dipendente a tempo indeterminato di un'altra amministrazione, in servizio presso il comune di Ascoli Piceno dalla data del 1° gennaio 2019, non in possesso della Posizione Organizzativa e Alta Professionalità. Per coloro che hanno cessato l'attività lavorativa nel corso dell'anno 2019 sarà rapportata alle giornate di effettiva attività lavorativa resa.

Tale Fondo sarà assegnato ai vari servizi in riferimento assegnato a ciascuno di essi attribuendo i seguenti pesi alle categorie giuridiche possedute dal personale stesso e secondo la formula sotto riportata:

- Categoria A peso 0,5;
- Categoria B peso 0,8;
- Categoria C peso 1;
- Categoria D peso 1,2;

FONDO DI PRODUTTIVITA' IND. x NUMERO DIPENDENTI PONDERATO = BUDGET DI SERVIZIO
NUMERO DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA PRODUTTIVITA'

I budget determinati secondo quanto stabilito sopra saranno distribuiti ai dipendenti sopra identificati sulla base della valutazione sull'attività svolta nell'anno 2019 effettuata dai rispettivi dirigenti di riferimento e secondo i seguenti criteri:

1. il budget assegnato ad ogni servizio verrà ripartito tra tutti i dipendenti del servizio medesimo in relazione alla valutazione espressa dal competente Dirigente, così come sancito dal CCI 21/12/2018;
2. ai singoli, premi quantificati sulla base delle valutazioni, sarà applicato un coefficiente in relazione alla categoria di appartenenza di ciascun dipendente, come di seguito indicato: cat. D: 1,00, cat. C: 0,92, cat. B: 0,81, cat. A: 0,77 determinato nell'identico rapporto degli stipendi tabellari sanciti dal CCNL 21/05/2018;

Fosse

[Signature]

N

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3. l'economia complessiva conseguita sarà ripartita tra tutti i dipendenti che hanno conseguito la valutazione positiva superiore a 90/100 al fine di rispettare la maggiorazione del premio prevista dalla normativa sopra riportata.

Fattori di valutazione:

I fattori di valutazione per la ripartizione della produttività di cui sopra sono i seguenti:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOGGETTO VALUTATORE
Impegno profuso nell'istruttoria delle pratiche assegnate dai Dirigenti	Max 20 punti	Dirigente del settore su proposta della PO
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati al servizio	Max 20 punti	Dato oggettivo calcolato in base al seguente rapporto gg. Presenza/gg. Lavorativi dell'anno
Qualità della prestazione resa	Max 30 punti	Dirigente del settore su proposta della PO
Grado di collaborazione con i dirigenti e con gli altri dipendenti del servizio	Max 30 punti	Dirigente del settore su proposta della PO

Per la determinazione della valutazione da attribuire a ciascun dipendente, inoltre, sono necessarie le seguenti precisazioni in merito ai suddetti parametri:

1) L'impegno profuso nell'istruttoria delle pratiche assegnate per il personale tecnico ed ausiliario "l'istruttoria delle pratiche" va inteso come le funzioni tecniche ed ausiliarie espletate in considerazione del profilo professionale di appartenenza e sarà determinato, attribuendo un valore Massimo di 20 punti, dal Dirigente del Servizio di riferimento su proposta della Posizione Organizzativa dello stesso sulla base dei seguenti parametri di valutazione sull'attività svolta da ciascun dipendente interessato:

LIMITATO da un minimo di 2 ad un massimo di 7;
SIGNIFICATIVO da un minimo di 8 ad un massimo di 13;
ELEVATO da un minimo di 14 ad un massimo di 20;

2) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati al servizio. Si tratta di un dato oggettivo, il cui valore Massimo è pari a 20 punti, rapportato al risultato derivante dalla seguente frazione:

$$\frac{\text{giorni di presenza}}{\text{giorni lavorativi}}$$

per la determinazione dei giorni di presenza non si terrà conto delle assenze occorse nell'anno per le seguenti motivazioni:

- Ferie;
- Festività soppresse;
- Testimonianze in tribunale;

- Infortuni sul lavoro;
 - Permessi sindacali retribuiti;
 - Riposi compensativi;
 - Permessi per donazione sangue;
- In caso di personale non a tempo pieno sarà rapportato alla percentuale di part-time alla base del contratto.

- 3) Qualità della prestazione resa. Tale valore sarà determinato, attribuendo un valore Massimo di 30 punti, dal Dirigente del Servizio di riferimento su proposta della Posizione Organizzativa dello stesso sulla base della valutazione della qualità del lavoro svolto nel raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione alla categoria giuridica di appartenenza tenendo conto dei seguenti parametri:

APPREZZABILE da un minimo di 9 ad un massimo di 17;
 SIGNIFICATIVA da un minimo di 18 ad un massimo di 25;
 ELEVATA da un minimo di 26 ad un massimo di 30;

- 4) Grado di collaborazione con i dirigenti e con gli altri dipendenti del servizio. Si tratta di un dato soggettivo derivante dalla valutazione del Dirigente su indicazione della Posizione Organizzativa del Servizio sul grado di collaborazione dimostrata dal dipendente di riferimento con il Dirigente stesso nonché con i dipendenti appartenenti al servizio ove è assegnato, nell'ottica di incentivazione di uno spirito di squadra, fattore rilevante nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio e per il corretto funzionamento della macchina amministrativa. Il punteggio attribuito a questo indicatore è determinato per un valore massimo di 30 punti sulla base dei seguenti parametri di valutazione sulla collaborazione dimostrata nell'anno 2018:

LIMITATA da un minimo di 9 ad un massimo di 17;
 SIGNIFICATIVA da un minimo di 18 ad un massimo di 25;
 ELEVATA da un minimo di 26 ad un massimo di 30;

Determinazione della produttività da liquidare

La liquidazione della produttività da liquidare a ciascun dipendente avverrà sommando la quota individuale ottenuta in ogni parametro di valutazione sulla base della seguente formula:

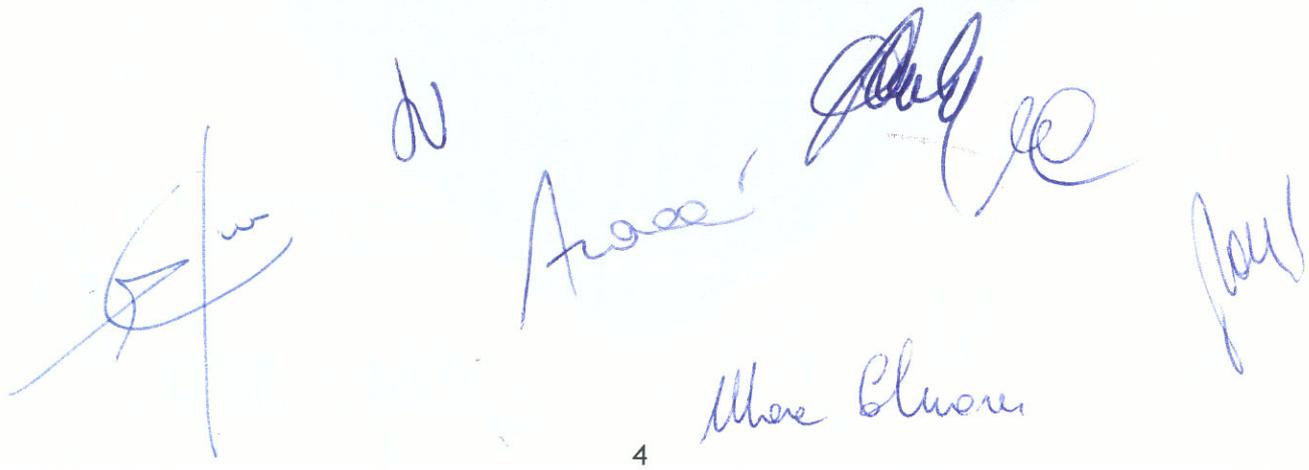
$$\frac{\text{FONDO DI PRODUTTIVITA' IND.} \times \text{PUNTEGGIO INDIVIDUALE OTTENUTO}}{\text{TOTALE DEI PUNTI ATTRIBUITI}} = \text{PRODUTTIVITA'}$$

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'u' on the left, and various scribbles and names in the center and right. A small number '3' is written near the bottom center.]

Schede di valutazione

I punteggi, determinati secondo quanto sopra riportato, saranno comunicati ai dipendenti interessati dai rispettivi Dirigenti di riferimento attraverso la consegna della scheda di valutazione che segue. Allo stesso dipendente è data la possibilità di richiedere chiarimenti e/o delucidazioni nel termine di 5 giorni dal ricevimento della stessa, trascorsi i quali i Dirigenti stessi consegneranno le suddette schede al servizio personale che provvederà alla liquidazione delle produttività con apposito provvedimento di liquidazione.

Criteria	Max punti	Parametri valutazione	Valutazione	Punteggio conseguito
Impegno profuso nell'istruttoria delle pratiche assegnate dai Dirigenti	Max 20	Limitato	Min. 2	
			Max 7	
		Significativo	Min. 8	
			Max 13	
		Elevato	Min. 14	
			Max 20	
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati al servizio	Max 20	20 . <u>Giorni di presenza</u> Giorni lavorativi		
Qualità della prestazione resa	Max 30	Apprezzabile	Min. 9	
			Max 17	
		Significativa	Min. 18	
			Max 25	
		Elevata	Min. 26	
			Max 30	
Grado di collaborazione con i dirigenti e con gli altri dipendenti del servizio	Max 30	Limitata	Min. 9	
			Max 17	
		Significativa	Min. 18	
			Max 25	
		Elevata	Min. 26	
			Max 30	
Totale punteggio conseguito				



 A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Anna', 'Mare Bluoni', and others, scattered across the bottom of the page.