



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Allegato D) al CCDI 2018

SISTEMA DI RIPARTIZIONE DA DISTRIBUIRE SECONDO I CRITERI DI CUI ALL'ART. 19 DEL DLGS N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009 AL PERSONALE CHE HA PARTECIPATO ALLA REALIZZAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE 2015/2017 ANNUALITÀ 2017

Premessa:

Il presente sistema disciplina il metodo di ripartizione del 50% della somma pari ad € 96.574,50, inserita nel Fondo di produttività, annualità 2018, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 1° aprile 1999, derivanti dall'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in legge 15 luglio 2011, n. 111, da distribuire secondo i criteri di cui all'art. 19 del D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009.

Determinazione del Fondo da destinare ai sensi dell'art. 19 del DLgs n. 150/2009 al personale che ha partecipato al piano di razionalizzazione annualità 2017 – “Fondo Produttività Spending 2018”

La quota pari al 50% delle risorse inserite nel fondo per le risorse decentrate 2018 ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del DL n. 98/2011 è, pertanto, pari ad € 48.287,25. Di seguito, tale fondo, per semplicità, sarà denominato “Fondo Produttività Spending 2018”.

Ripartizione del Fondo Produttività Spending 2018

Il Fondo Produttività Spending viene ripartito equamente per ciascun settore/servizio partecipante al piano di cui sopra tenendo conto del rapporto tra il risparmio conseguito dal singolo servizio/settore ed il totale delle economie conseguite (il totale delle economie è stato riconciliato con l'eliminazione delle spese non direttamente imputabili al suddetto piano, quali ad esempio: risparmi derivanti dal piano degli esuberi i minori investimenti e maggiori entrate), come riportato nella seguente formula:

**ECONOMIE CONSEGUITE DAL SETTORE = BUDGET DI SERVIZIO PER SPENDING
ECONOMIE TOTALI CONSEGUITE**

I budget determinati secondo quanto stabilito sopra saranno distribuiti ai dipendenti individuati dai dirigenti del settore partecipante al piano sulla base della valutazione sull'attività svolta nell'anno 2017 effettuata dai rispettivi dirigenti, ai dipendenti in servizio nell'anno 2017 sulla base dei fattori riportati al punto successivo. A questi si aggiungono i risparmi non distribuiti ai dipendenti per effetto del limite individuale di € 1.000,00.

Si riconosce al Servizio Spending Review un plafond di produttività pari al 2% del fondo che sarà ripartito con le medesime valutazioni di cui al presente sistema da parte del dirigente di riferimento.

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	Max 20 punti	Dirigente del settore

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Pisci' and 'Manc'.]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin, including 'Pisci' and 'Manc'.]






delle pratiche assegnate dai Dirigenti		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 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

Arce *Di-Bo* *Man Bon* *Alletore* *V. C. E. U. R.* *Stamp* *Stamp*

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;

punti
Stamp

- 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 2016:

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:

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

ME *Di-Bo* *Stamp* *Stamp*

Stamp *Stamp*

Arce *Principale* *Ch. Em* *Alberty*

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				

Al

Arce *Principale* *Ch. Em* *Alberty*