



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Allegato D) al CCDI 2016

SISTEMA DI RIPARTIZIONE E VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 2016

Premessa:

Il presente sistema disciplina il metodo di ripartizione del fondo di produttività individuale derivante dai residui del fondo per le risorse decentrate anno 2016, di cui agli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004, dopo aver destinato lo stesso all'erogazione delle risorse stabili e variabili previste dall'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999. Disciplina inoltre il metodo di valutazione dei dipendenti a cui viene previsto di destinare tale produttività in esecuzione a quanto stabilito dall'art. 26 del CCDI 2013/2015 normativo vigente nel comune di Ascoli Piceno e in linea a quanto stabilito dal metodo di valutazione di cui alla Deliberazione 26 del 12 marzo 2013, per i dirigenti e posizioni organizzative.

Determinazione del Fondo :

Il Fondo di produttività individuale anno 2016 è determinato secondo il prospetto seguente.

- Economie del Fondo 2016 dopo aver destinato la parte stabile e la variabile € 566,87;
- Una quota pari al 50% delle risorse inserite nel fondo per le risorse decentrate 2016 ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del DL pari ad € 52.959,00.

Pertanto suddetto Fondo è calcolato pari ad € 53.525,87.

Ripartizione del Fondo di Produttività anno 2016

Il Fondo di produttività anno 2016 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 alla data del 1° gennaio 2016, non in possesso della Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, che abbia espletato almeno la metà dei giorni lavorativi previsti nell'anno 2015.

Tale Fondo sarà assegnato ai vari servizi, in riferimento al personale 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 2015 effettuata dai rispettivi dirigenti di riferimento, sempre alla data del 1° gennaio 2016.

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 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;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '2' next to it, and several other signatures on the right.

- 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 2015:

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:

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

ecc
M. e Ch. -
R. e S. -
An. de. -
buca
3
bl. -
A

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				