

**ART. 14**

**CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE  
- CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE - CRITERI DI  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A D EROGARE COMPENSI  
INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (ART. 37 CCNL 22.1.2004)**

1. Le risorse destinate alle finalità in parola, come previsto dall'art. 17 comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 1998/2001, saranno erogate, secondo criteri selettivi derivanti dalla valutazione del merito e dell'impegno profuso da ogni dipendente e/o gruppo.

A tal fine verrà utilizzata:

- la procedura di elaborazione del piano dettagliato degli obiettivi specifici di sviluppo e relativo raggiungimento degli obiettivi per il 70%
  - la qualità della prestazione in relazione all'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi per il 30%
- secondo i seguenti fattori di valutazione :

CATEGORIE	PESI	FATTORI DI PRESTAZIONE	PESI
<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	70	Raggiungimento dei risultati attesi	30

	30		0-10		
<b>QUALITA'DELLA PRESTAZIONE IN RIFERIMENTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	10	<b>Autonomia nell'ambito delle istruzioni e direttive ricevute e qualità della prestazione</b>	adeguato	0-5	
			Più che adeguato	6-7	
			Buono	8-9	
			Ottimo	10	
			totale		
	10	<b>Impegno e assiduità nella partecipazione alle attività quotidiane</b>	adeguato	0-5	
			Più che adeguato	6-7	
			Buono	8-9	
			Ottimo	10	
			totale		
	10	<b>Capacità di lavorare in gruppo e di collaborare al lavoro dei colleghi e adattabilità al contesto operativo</b>	adeguato	0-5	
			Più che adeguato	6-7	
			Buono	8-9	
			Ottimo	10	

			totale	

Pertanto ai dipendenti verrà erogata una quota del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi pari ad un massimo del 70% del Fondo sulla base del proporzionale raggiungimento degli obiettivi assegnati nel piano dettagliato degli obiettivi stessi e una quota pari al restante 30% in base alla valutazione effettuata dal dirigente sul apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo secondo i fattori oggettivi e la valutazione di cui sopra;

La quota relativa al raggiungimento degli obiettivi da erogare a ciascun dipendente verrà determinata in base alla scala parametrata da 100 a 160, secondo la seguente tabella:

<b>A</b> 100	<b>B1</b> 110	<b>B2</b> 115	<b>B3</b> 120	<b>B4</b> 123	<b>B5</b> 125	<b>B6</b> 128	<b>B7</b> 130
<b>C1</b> 130	<b>C2</b> 132	<b>C3</b> 135	<b>C4</b> 137	<b>C5</b> 140			
<b>D1</b> 140	<b>D2</b> 145	<b>D3</b> 150	<b>D4</b> 153	<b>D5</b> 156	<b>D6</b> 160		

2. I Dirigenti predisporranno in forma scritta, in base ai programmi ed agli obiettivi definiti dall'Amministrazione, e dopo apposite conferenze di organizzazione con i dipendenti, un piano degli obiettivi specifici, per ogni servizio - unità operativa o gruppo di lavoro i cui contenuti devono essere possibilmente condivisi dai dipendenti. I piani degli obiettivi vengono presentati dal Dirigente in apposita e necessaria conferenza di servizi entro il 15 Febbraio di ogni anno. Nelle suddette conferenze sarà possibile per i dipendenti fare proposte o osservazioni. I piani degli obiettivi verranno consegnati direttamente in forma cartacea ai dipendenti che provvederanno a sottoscriverlo per presa visione e potranno altresì evidenziare per iscritto eventuali osservazioni entro 7 gg. alle quali il Dirigente formulerà le proprie risposte.

I piani degli obiettivi come detto, dovranno essere predisposti per ogni servizio – unità operativa o gruppo di lavoro e resi noti ai dipendenti.

Dovranno recare l'individuazione di:

- Uffici interessati dagli obiettivi, struttura organizzativa di assegnazione, Dirigente Responsabile della struttura medesima;
- indicazione degli obiettivi legati alle funzioni istituzionali e degli obiettivi specifici di miglioramento assegnati per l'anno di riferimento nonché dei risultati specifici da raggiungere;
- il peso espresso in percentuale di ogni obiettivo
- indicazione della/e data/e entro il quale l'obiettivo/gli obiettivi deve/ono essere raggiunto/i
- scadenze programmate, almeno un momento di verifica, relativi all'attuazione del piano per adeguarlo agli eventuali scostamenti intervenuti nel periodo.

Dei contenuti sintetici dei piani di lavoro, suddivisi per servizi ed unità operative, verrà data informazione alle R.S.U. e OO.SS

3. Per l'erogazione del premio di produttività le operazioni da effettuare saranno le seguenti:

- predisposizione dei piani degli obiettivi specifici di sviluppo come illustrato
- Entro il 31 gennaio dell'anno successivo ogni Dirigente di Settore e/o Area procede alla valutazione, secondo i criteri sopra richiamati, delle singole unità di personale da questi dirette ed individua di conseguenza l'ammontare del compenso incentivante da attribuire ad ogni

dipendente; il tutto sarà comunicato al soggetto interessato, per eventuali sue osservazioni entro 10 gg dalla comunicazione, alle quali potranno seguire controdeduzioni motivate e/o modificazioni decise dal Dirigente. A seguito dell'eventuale contraddittorio, la decisione sarà assunta dal competente Dirigente con adeguata motivazione ed indicazione dell'ammontare del compenso incentivante definitivamente attribuito ad ogni dipendente.

c) Eventuali economie nell'utilizzo delle risorse andrà ad impinguare il fondo complessivo della produttività e del miglioramento dei servizi dell'anno successivo .

d) E' compito prioritario dei dipendenti segnalare, in corso d'anno e tempestivamente, al proprio Dirigente/Responsabile di struttura, eventuali situazioni che possano determinare il non raggiungimento degli obiettivi e dei risultati previsti nel piano , affinché il Dirigente /Responsabile stesso possa adottare le misure conseguenti e necessarie e proporre aggiustamenti come l'eventuale rettifica, modifica o sostituzione degli obiettivi;

In ogni caso non verranno decurtate le percentuali riferite agli obiettivi nel caso in cui le modifiche o sostituzioni dipendano da volontà del dirigente e/o dell'Amministrazione.

e) Il personale assunto a tempo determinato percepirà gli importi relativi alla produttività solo se ha effettuato un periodo di lavoro continuativo di almeno 9 mesi.

Una ulteriore ed eventuale modalità per l'erogazione di Fondi incentivanti del personale potrà essere annualmente concordata (compresi i criteri puntuali per definire il grado di strategicità) tra le delegazioni trattanti sulla base delle disponibilità economiche del Fondo dell'anno di riferimento o dell'anno precedente , con le seguenti modalità:

4) Su proposta dei dirigenti, con il coinvolgimento dei dipendenti interessati, dal Direttore Generale, sentito l'ufficio di Direzione viene attribuito il budget sulla base di quanto concordato, a degli ulteriori progetti che la Giunta Comunale ritiene maggiormente strategici e in linea con i programmi annuali dell'amministrazione come delineati nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli obiettivi annuale.

La scheda di proposta di progetto oltre ad indicare l'oggetto e la finalità perseguita dovrà contenere alcuni indicatori oggettivi e misurabili per permettere il riscontro a consuntivo dell'avvenuto raggiungimento dell'obbiettivo. Oltre all'indicazione dei dipendenti coinvolti dovrà indicare il budget assegnato al progetto e il budget assegnato ai singoli dipendenti coinvolti.

I progetti verranno presentati dai Dirigenti competenti ai propri servizi/uffici.

Tali progetti strategici riguarderanno una parte dei dipendenti . L'amministrazione si impegna nell'arco di più anni a coinvolgere tutti i settori e i dipendenti alla partecipazione a tali progetti. A tal fine il monitoraggio in merito all'applicazione di questo istituto avviene ad opera di un comitato paritetico composto per l'Amministrazione da un membro della Giunta Comunale , dal Direttore Generale e da un responsabile di Servizio o settore designato dal Comitato di Direzione e per la parte sindacali da tre persone facenti parte della delegazione di parte sindacale.