

COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - modalità di erogazione

- ❑ la quota del fondo di cui all'art. 15 destinata ad erogare compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi viene ripartita ad inizio anno tra le unità organizzative dell'ente di massima dimensione (i settori), sulla base del numero di persone che vi operano e al diverso parametro attribuito alla categoria di appartenenza;
- ❑ gli obiettivi generali di lavoro da prendere in considerazione al fine della gestione del sistema di produttività sono quelli individuati nel piano esecutivo di gestione (Peg), con i tempi ivi indicati; poiché nella comunità montana tutta l'attività svolta, compreso quella di staff, è riportata nella programmazione operativa dei peg ma non in ogni caso è necessaria la definizione di specifici obiettivi, per queste attività verranno definiti appositi standard quali-quantitativi attesi;
- ❑ i parametri di base da utilizzare per ciascuna categoria e sui quali applicare gli incrementi positivi o negativi legati a prestazioni superiori o inferiori allo standard sono:

B1-B2-B3	B3-B4-B5	C	D1-D2-D3	D3-D4-D5
100	110	130	140	150

- ❑ durante l'anno è prevista una verifica intermedia semestrale del grado e delle modalità di raggiungimento degli obiettivi programmati, con informazione ai dipendenti (e per conoscenza alle RSU aziendali) quantomeno nella forma del silenzio-assenso.
- ❑ a fine anno (entro il 20 gennaio dell'anno successivo) valutazione:
 - da parte del nucleo di valutazione (unico per l'ente, da costituirsi in forma monocratica e tenendo conto della necessità di utilizzare soggetti che abbiano già una cognizione concreta delle realtà operative e organizzative delle cc.mm. in Toscana), del raggiungimento degli obiettivi di peg. La valutazione va effettuata entro il 20 gennaio dell'anno successivo.
 - da parte dei dirigenti, delle prestazioni lavorative concrete dei singoli dipendenti come contributo al raggiungimento degli obiettivi. La valutazione va effettuata entro il 10 febbraio dell'anno successivo.
- ❑ il giudizio espresso dal nucleo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di peg determina l'importo definitivo del fondo per ciascun settore in quanto solo il raggiungimento degli obiettivi conferma lo stanziamento di inizio anno mentre altre valutazioni comportano la seguente assegnazione:

raggiungimento	100%
significativo raggiungimento	75%
parziale raggiungimento	50%
non raggiungimento degli obiettivi	0%

Le quote non assegnate a un settore a seguito della valutazione del nucleo vengono destinate a incremento delle quote degli altri settori e assegnate con lo stesso criterio utilizzato per l'assegnazione di inizio anno.

- ❑ la valutazione individuale dei dipendenti da parte dei dirigenti è effettuata utilizzando le schede allegate e gli indicatori ivi previsti in cui, in considerazione delle diverse caratteristiche del personale appartenente alle categorie contrattuali, sono stati differenziati i criteri di valutazione e il relativo peso.
- ❑ i parametri base, a seguito della valutazione con la scheda, possono subire variazioni per particolari meriti e impegno nel lavoro e nella prestazione data, con la possibilità di una oscillazione di +/- 40 punti in relazione al contributo al raggiungimento degli obiettivi Peg o nello svolgimento dell'attività ordinaria.
- ❑ il dirigente valuta il contributo individuale nel raggiungimento degli obiettivi Peg o nello svolgimento dell'attività ordinaria. La valutazione avviene sulla base di specifici parametri differenziati per categoria e si conclude compilando la scheda indicata qualora si proponga una variazione (+/- 40 punti del parametro base).

- ❑ Nei casi più gravi la valutazione si può concludere con un giudizio di insoddisfazione che comporta la totale esclusione dall'incentivo di produttività (sempre con la compilazione dell'apposito spazio della scheda ove la scelta deve essere motivata in modo oggettivo).
- ❑ Il fondo assegnato alla struttura organizzativa viene così ripartito in proporzione ai parametri individuali, ottenuti correggendo il parametro base di categoria in relazione alle valutazioni del contributo al raggiungimento degli obiettivi.
- ❑ A ciascun dipendente viene notificata la propria valutazione nel rispetto delle norme sulla privacy e prima di procedere alla assegnazione del premio.
- ❑ L'eventuale contenzioso deve essere formalmente iniziato entro 10 gg dalla notifica, viene gestito dal nucleo di valutazione e si conclude entro 30 gg dall'assegnazione delle quote individuali di produttività. L'attribuzione degli importi oggetto di contestazione è sospesa fino al termine del contenzioso.

Scheda di valutazione della categoria B

Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del Peg

Elementi di valutazione:

	Correttivo al parametro base																				
	-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. Impegno, assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro																					
2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie																					
3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo																					
4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna e esterna																					
5. Capacità operativa nello svolgimento del lavoro diretto al raggiungimento degli obiettivi.																					
Totale parametro (parametro base +/- variazioni)																					

Giudizio di esclusione dalla produttività:

motivazioni oggettive: _____

IL dirigente

Scheda di valutazione della categoria C

Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

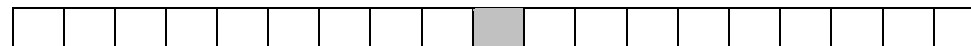
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del Peg

Elementi di valutazione:

Correttivo al parametro base

-10 -9 -8 -7 -6 -5 -4 -3 -2 -1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. Capacità di organizzare e gestire la propria attività anche dimostrando assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro



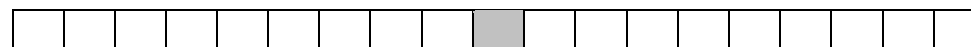
2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie



3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo



4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna e esterna



5. Capacità di recepire i cambiamenti e di adattamento all'innovazione.



Totale parametro (parametro base +/- variazioni)

Giudizio di esclusione dalla produttività:

motivazioni oggettive: _____

IL dirigente

Scheda di valutazione della categoria D

Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

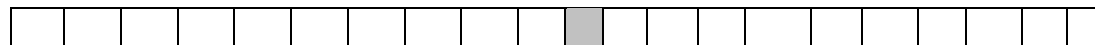
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del Peg

Elementi di valutazione:

Correttivo al parametro base

-10 -9 -8 -7 -6 -5 -4 -3 -2 -1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. Capacità di analizzare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori



2. Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive e adeguate



3. Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative



4. Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna e esterna



5. Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo.



Totale parametro (parametro base +/- variazioni)

Giudizio di esclusione dalla produttività:

motivazioni oggettive: _____

Il dirigente