

Premio produttività anno 2017

RETRIBUZIONE RISULTATO CAPI SETTORE

- * estratto dal verbale del 16/05/2016 del nucleo di valutazione relativamente alle PO
- punteggio uguale o superiore a 95 = 100% della retribuzione di risultato;
 - punteggio compreso tra 90 e 94,99= 95% della retribuzione di risultato (95% del 25% cioè 23,75%)
 - punteggio compreso tra 85 e 89,99= 90%
 - punteggio compreso tra 80 e 84,99= 85%
 - punteggio compreso tra 70 e 80= 75%
 - punteggio compreso tra 60 e 69,99= 65%
 - punteggio inferiore a 60 = nessuna retribuzione di risultato.

Ammontare complessivo retribuzione risultato erogabile	10.602,08
importo massimo erogato	3.225,00
importo minimo erogato	506,25
importo complessivo erogato	10.056,00
n. dip con punteggio > 95	2,00
n. dip con punteggio compreso tra 90 e 94,99	4,00
n. dip con punteggio compreso tra 70 e 80	1,00
n. dip. fino a 6 mesi	2,00

* importo riproportionato ai mesi di servizio prestato nell'anno

PERSONALE NON DIRIGENTE

estratto del CCDI

Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a :

- promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi istituzionali (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- coinvolgere tutto il personale dipendente;

tali obiettivi possono raggiungersi mediante la realizzazione di piani di attività, di progetti strumentali e di risultato predisposti per l'attuazione degli obiettivi dell'Ente definiti nel P.E.G., nel Piano delle performance e/o indicati dal Nucleo Interno di Valutazione.

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, al merito, all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale e al livello professionale del dipendente (categoria di appartenenza), in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti di cui all'art.17 del CCNL 01.04.1999, della progressione orizzontale, del comparto (ccnl 22.01.2004), delle indennità delle educatrici del nido nonché degli importi destinati per turno, reperibilità e maneggio valori.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'esecuzione del presente CCDI per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli derivanti dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Amministrazione.

Per l'anno 2016 si utilizzeranno le pesature e i criteri valutativi derivanti dal sistema di misurazione e valutazione delle performance (approvato con deliberazione G.C. 133 del 02.11.2011) e dal punto di vista procedurale e del calcolo quelli derivanti da accordi compatibili con il predetto sistema di valutazione e con il nuovo assetto normativo e, più precisamente:

Requisiti di accesso:

la produttività non viene concessa a coloro che non hanno effettuato un servizio effettivo (presenza in servizio, ferie e recupero straordinari) di almeno 6 mesi.

Si approva di applicare uno sbarramento che impedisce l'accesso alla produttività a coloro che hanno riportato un punteggio complessivo inferiore a 65/100;

Metodo di calcolo:

La stessa viene erogata in base al punteggio riportato nella scheda di valutazione nella parte relativa ai comportamenti e al grado di raggiungimento degli obiettivi, come previsto dal citato sistema di valutazione. Inoltre, nella quantificazione dell'importo, si tiene conto anche della categoria di appartenenza del dipendente, secondo i parametri previsti nel contratto decentrato del 16.05.2002.

Si precisa che colui che è in possesso dei requisiti di accesso percepirà l'intera quota di produttività (es. assunzione in corso d'anno con servizio superiore a sei mesi percepisce la produttività in base al punteggio riportato nella scheda di valutazione per l'intero anno). La produttività, inoltre, verrà parametrata alla percentuale part - time dei dipendenti ad orario ridotto.

ammontare complessivo premi collegati alla performance	50.055,00
importo massimo erogato	1.054,00
importo minimo erogato	289,00
n. dip no produttività per assenze > 6 mesi	2,00
n. dip. No produttività per punteggio < 65/100	2,00

*importi eventualmente riproportionati in base alla percentuale di part time in essere