Le risorse variabili del fondo sono confermate nella somma di € **23.271,09**

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento:

- Di progetti di produttività per € 3.615,00
- Per Servizi di Polizia municipale in convenzione per € 5.840,00
- Progetto Neve per € 1.600,00
- Progetto Fiera di ottobre per € 2.000,00 (sono escluse tutte le attività già finanziate con risorse inserite a livello associativo)
- A disposizione per produttività collettiva € 10.216,09 che aggiunte a € 1.374,27 delle risorse fisse, ammonta a complessive € 11.590,36

Titolo V°
Produttività collettiva

COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili e variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a **€. 11.590,36.**

Il fondo destinato alla produttività collettiva (che verrà calcolato sui posti previsti in dotazione organica, escludendo dal conteggio i posti in dotazione che non sono mai stati coperti, da tale conteggio saranno altresì detratte le quote per il personale che in corso d'anno ha effettuato assenze che sono state sostituite) va ripartito fra i lavoratori in base ai seguenti parametri delle categorie professionali:

Categoria Giuridica	Parametro
A	130
B-B3	160
C	180
D-D3	200

La produttività sarà riconosciuta, sulla base delle precedenti condizioni di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

- raggiungimento degli obiettivi collettivi = 60%;
- apporto individuale = 40%.

I criteri utilizzati dal Dirigente/Responsabile di Settore per la valutazione dell'apporto individuale devono corrispondere ad elementi concreti, ponderabili, verificabili, comprensibili per i lavoratori e coerenti con gli obiettivi degli specifici piani di attività. Tali criteri saranno rimodulati se nel corso delle verifiche intermedie verranno modificati i piani di attività.

I criteri proposti per la valutazione dell'apporto individuale nell'ambito del sistema permanente di valutazione (art. 6 del CCNL), verranno utilizzati anche ai fini della progressione economiche all'interno delle categorie.

L'erogazione del premio incentivante avverrà nel mese di luglio dell'anno successivo all'anno di riferimento.
Alla distribuzione del salario accessorio partecipa anche il personale assunto a tempo determinato, su relazione del Dirigente/Responsabile assunto dall'ente nell'anno di riferimento pari a:

- personale a amministrativo e/o esterno 50% anno solare pari a 6 mesi di lavoro

- personale asilo nido e scuola materna 50% anno scolastico pari a 4 mesi e 15 giorni

Alla distribuzione del salario accessorio partecipa anche il personale in comando presso l'ente.

Quanto sopra definito viene riparametrato alla presenza in servizio - considerando come tale anche 30 giorni di assenza per malattia - secondo i seguenti criteri:

- a ciascun dipendente sarà attribuita una somma corrispondente alle giornate effettivamente lavorate comprensive delle giornate di ferie e del recupero delle festività soppresse.
- sono pertanto da escludersi dal computo delle giornate di presenza tutte le assenze oltre i 30 giorni tranne:
- Infortunio sul lavoro
- Malattie professionali
- Riposo compensativo e recupero straordinario
- Permessi brevi e permessi retribuiti dal contratto collettivo di lavoro con retribuzione al 100%
- Assenza obbligatorie pre post-parto
- Permessi sindacali

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Il Dirigente/Responsabile di Settore può avvalersi della seguente scheda di valutazione per determinate gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere:

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Cognome _____ **Nome** _____

Data assunzione _____ Settore/Ufficio _____

Categoria _____

PERIODO DI OSSERVAZIONE dal _____ al _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO			PUNTEGGIO 1/2/3/4/5	PUNTEGGIO PONDERALE
	Cat. A	Cat. B	Cat. C e D		
PRECISIONE	5	4	2		
COMUNICAZIONE	1	2	2		
FLESSIBILITA'	2,5	2	2		
INNOVAZIONE	1	1	2		
CAPACITA' GESTIONALI	0,5	1	2		
TOTALE	10			---------	

PUNTEGGIO FINALE

OSSERVAZIONI

DIFFICOLTA' DICHIARATE

- di tipo organizzativo _____
- di tipo tecnico (dotazione mezzi) _____
- di Risorse Umane _____
- di Risorse Economiche _____

FATTORI OGGETTIVI INFLUENZANTI LA PRESTAZIONE E/O IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

_____

EVENTUALI PROPOSTE/SUGGERIMENTI ORGANIZZATIVI

- **Mobilità all'interno del settore/ufficio** _____
- **Mobilità intersettoriale** _____
- **Rotazione/allargamento del ruolo** _____
- **Arricchimento del ruolo** _____
- **Aggiornamento tecnico** _____
- **Formazione generale/specifica** _____

OBIETTIVI PER I PROSSIMI 12 MESI (Negoziazione obiettivi)

_____

_____

- **Scheda compilata il** _____
- **Cognome/Nome del compilatore** _____

Firma _____

Verifica intermedia degli obiettivi.

Sono previsti periodicamente, preferibilmente con cadenza semestrale, momenti di verifica attraverso la presentazione di "reports", con i lavoratori, delle schede degli obiettivi, progetto e/o piani di lavoro, in modo da verificare e analizzare l'andamento delle attività rivolte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, rilevare gli eventuali scostamenti riprogrammando – se del caso – anche alcune azioni.

Verifica dei risultati e valutazione dell'apporto individuale.

Le valutazioni espresse sull'apporto individuale dei collaboratori, effettuate in base alla metodologia permanente di valutazione, vengono discusse dal Responsabile di Settore con ogni singola persona interessata, in contraddittorio, durante il quale il lavoratore può presentare le proprie osservazioni.
A tal fine qualora la valutazione raggiunga un punteggio superiore a metà del punteggio massimo previsto, eventuali osservazioni del dipendente, saranno valutate dal Dirigente/Responsabile del Settore; nel caso in cui il punteggio risulti inferiore o uguale a metà del punteggio massimo, ovvero qualora il dipendente in fase di verifiche intermedie abbia evidenziato difficoltà attuattive nel raggiungimento degli obiettivi, il dipendente potrà proporre le osservazioni e chiedere che le stesse siano affrontate davanti al Direttore Generale del Comune, in tale ultima sede il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.
La procedura sopra individuata costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione, in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata al singolo lavoratore.

****

ACCORDO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DI ALCUNI SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE "ASSOCIAZIONE TERRE DI PIANURA"

A seguito di proroga a livello associativo della convenzione relativa al Servizio di Polizia Municipale, il relativo accordo sindacale verrà trattato al tavolo dell'Associazione "Terre di Pianura" e verrà recepito da questo Ente.

****