

**DISCIPLINA PER LA VALUTAZIONE DEL
PERSONALE**

DEL COMUNE DI ZUCCARELLO

**AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI
INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

ART. 1

Oggetto

Il presente accordo disciplina – ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 1°.04.1999 - i criteri per la valutazione del personale dipendente dal Comune di Zuccarello ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività.

ART. 2

Competenza per la valutazione

La valutazione del personale rientra nella normale gestione delle risorse umane assegnate ai Responsabili dei servizi.

ART. 3

Metodologia permanente di valutazione

1. In conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 la metodologia permanente di valutazione del personale si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad assegnare, nell'ambito di un complessivo tetto di punteggio conseguibile, pari a 100 (Valore Massimo Globale), uno specifico valore quantitativo (Valore Massimo Parziale) ai seguenti fattori:

- 1) risultati conseguiti, in termini di raggiungimento di specifici obiettivi individuali o collettivi formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente (DUP e PEG/PDO-Piano della Performance) ;

- 2) prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, in termini di competenze dimostrate;
- 3) impegno profuso, in termini di comportamenti professionali/organizzativi;
- 4) qualità della prestazione individuale resa , in termini di qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;

Per il personale di categoria D i suddetti fattori vengono integrati dai seguenti:

- 5) grado di coinvolgimento, in termini di promozione di iniziative migliorative e di apporto personale al lavoro;
- 6) capacità di adattamento;
- 7) iniziativa personale, in termini di autonomia, capacità organizzative e leadership;
- 8) capacità propositiva.

I fattori di valutazione vengono articolati in sotto-fattori, adeguatamente semplificati ed opportunamente apprezzati nelle singole categorie, secondo quanto previsto ~~dalla tabella~~ dal prospetto allegato alla presente disciplina.

2. Dato il valore massimo globale di valutazione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, determinato in considerazione del peso che detto elemento assume, in funzione del ruolo rivestito dalla categoria di personale oggetto di valutazione, nel contesto funzionale dell'Ente.

ART. 4

Periodicità delle valutazioni

La valutazione viene effettuata con periodicità annuale dai Responsabili dei servizi entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 5

Attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. I Responsabili dei servizi trasmettono al Nucleo di Valutazione le schede di valutazione relative alle prestazioni

rese dal personale, conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati attraverso il PDO/P.E.G.

2. I compensi incentivanti la produttività vengono attribuiti, in unica soluzione, entro il 30 giugno, dopo la necessaria valutazione da parte del Nucleo dei risultati conseguiti.

ART. 6

Suddivisione ed attribuzione del fondo ai singoli Settori

1. La quota del fondo per la produttività prevista dall'articolo 17 del C.C.N.L. 1°.04.1999 verrà ripartita in base al numero di dipendenti.

2. Ad ogni Settore competerà un budget pari alla quota individuale moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati allo stesso.

ART. 7

Assegnazione delle quote di produttività

1. Il compenso individuale attribuibile viene determinato sulla base dell'importo complessivo disponibile annualmente, predeterminato in sede di contrattazione, rapportato percentualmente al punteggio individuale conseguito dal singolo dipendente.

2. Il dipendente che, per mobilità interna, è trasferito da un Settore ad un altro in corso d'anno, viene valutato dal dirigente del Settore presso il quale ha prestato servizio per più di 6 mesi o comunque per un maggior periodo, sentito/i l'altro/gli altri dirigente/i.

3. La quota individuale di produttività da assegnare viene decurtata in maniera proporzionale in caso di:

- periodi di aspettativa senza assegni e assenza per astensione facoltativa post partum,
- assunzione in corso d'anno,
- cessazione dal servizio in corso d'anno.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto ai criteri di valutazione sopra indicati, salva la decurtazione in misura proporzionale al part-time.

6. I dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità percepiscono per intero il premio di produttività.

7. Le sanzioni disciplinari eventualmente applicate nell'anno di riferimento sono oggetto di esame da parte del responsabile del Servizio in sede di valutazione complessiva della prestazione del dipendente.

Art. 8

Modalità di comunicazione della valutazione

1. I Responsabili dei servizi predispongono le schede per la valutazione dei dipendenti entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai fini dell'assegnazione della quota di produttività.

2. Ogni dipendente verrà messo a conoscenza della valutazione che lo interessa in modo chiaro e completo e avrà diritto ad avere copia della relativa scheda. La presa visione sarà certificata mediante attestazione del dirigente sull'originale conservato agli atti d'ufficio. Nella scheda dovranno, altresì, prevedersi, qualora lo si ritenga opportuno, le osservazioni del dipendente in merito alla valutazione stessa.

3. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio alla presenza del ricorrente e del responsabile del servizio competente da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali. L'istanza dovrà essere presentata per iscritto - entro 10 giorni dalla data di attestazione della presa visione della scheda - al Segretario comunale, che la prenderà in esame per la revisione o conferma entro 10 giorni dalla presentazione, secondo le modalità di cui sopra.