



CITTA' DI ALESSANDRIA

**SISTEMA DI VALUTAZIONE
DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

Criteri per l'incentivazione alla "Produttività ed al miglioramento dei servizi"

Ai fini della corresponsione dell'incentivazione alla "Produttività ed al miglioramento dei servizi" si definisce il concetto di "produttività" come risultato quali-quantitativo aggiuntivo nell'erogazione dei servizi comunali, di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa ed, il relativo compenso, quale remunerazione dell'effettivo miglioramento dei servizi comunali.

- 1) Il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti ai fini della corresponsione dell'incentivazione alla "Produttività ed al miglioramento dei servizi" si compone di due Aree di valutazione:
 - a) l'area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza;
 - b) l'area dell'apporto lavorativo individuale.

- 2) Per l' incentivazione alla "Produttività ed al miglioramento dei servizi" vengono assegnate risorse economiche alle diverse Aree, commisurate alla composizione del personale nelle diverse categorie ed alla consistenza numerica alla data del 31/12 dell'anno di riferimento del processo di valutazione, ricomprendendo anche il personale cessato dal servizio.

- 3) Viene inoltre individuata un'area di "*particolare distinzione professionale*" alla quale avranno accesso i dipendenti che si sono particolarmente distinti nel perseguimento e raggiungimento degli obiet-

tivi di Area nonché nel garantire un apporto individuale all'attività della struttura professionalmente rilevante.

Il Direttore di Area, sentiti i Direttori dell'area di riferimento, gestisce le risorse economiche dell'area di distinzione professionale, riconoscendo annualmente un compenso ai dipendenti sulla base della metodologia di valutazione adottata per la corresponsione del premio di produttività e mediante l'utilizzo di un ulteriore indicatore parametrico inserito nella scheda di valutazione.

Tale compenso verrà sommato alla produttività collettiva e individuale e la somma complessiva non potrà comunque superare il limite dell' 1,50 della quota media generale di produttività dell'anno di riferimento.

- 4) Il sistema degli incentivi economici collegato al sottofondo individuato secondo quanto previsto dal CCNL prevede inoltre che le risorse vengano equamente ripartite tra le diverse Aree e Direzioni.

Nell'ambito di ogni Direzione, le risorse destinate al premio di produttività sono erogate attraverso il processo di valutazione e vengono così ripartite:

Quota a) - pari al 70% del budget - destinata all'incentivazione della produttività nell'ambito dell'area relativa agli obiettivi gestionali, da corrispondere sulla base dei fattori 1 e 2 della scheda di valutazione;

Quota b) - pari al 30% del budget - destinata all'incentivazione dell'apporto individuale, da corrispondere sulla base dei fattori 3 e 4 della scheda di valutazione;

5) La produttività collettiva – di cui alla suddetta *Quota a)* - è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura a seguito dell'assegnazione del Piano Operativo al Dirigente e dal Dirigente alla struttura stessa ad integrazione del Piano Operativo.

A seguito dell'assegnazione al Direttore di Direzione del Piano Operativo, questi provvede a rielaborare gli obiettivi in esso contenuti e ad assegnarli al personale della struttura, il quale collaborerà al loro raggiungimento, secondo i principi di condivisione evidenziati nel processo di valutazione.

Il Direttore può assegnare ulteriori obiettivi precedentemente discussi con il personale della struttura al fine di aumentare la dimensione quantitativa e qualitativa delle attività istituzionali espletate, da individuarsi all'interno dei seguenti ambiti:

- aumento quantità di attività ordinaria;
- miglioramento qualitativo delle stesse oggettivamente documentato;
- sviluppo dell'innovazione amministrativa o tecnologica, anch'essa documentata.

A tutti i dipendenti della struttura sarà assegnato almeno un obiettivo.

6) La produttività individuale – di cui alla suddetta *Quota b)* - viene corrisposta a ciascun Dipendente attraverso il processo valutativo svolto dal Dirigente, in applicazione dei fattori di valutazione attinenti “l'Area dell'apporto lavorativo individuale”, contenuti nell'apposita scheda di valutazione.

7) Il processo di valutazione, con la relativa metodologia, così come gli eventuali ricorsi avverso la valutazione riportata dal dipendente so-

no regolati secondo i criteri e le modalità già concertati con le parti sindacali.

- 8) Il personale a tempo determinato partecipa alla produttività collettiva e individuale a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a tre mesi continuativi nell'Ente, per i quali si riconferma l'incentivo nella misura del servizio prestato.