

**SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE  
NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**FONDO DELLA PRODUTTIVITA'**

**Premessa**

I Responsabili di Area (P.O.) assegnano ai dipendenti in dotazione gli obiettivi con i relativi pesi ed indicatori e valutano la loro performance individuale.

La valutazione della performance individuale è disciplinata dall'art. 21 del CCDI del Comune di Patù e dall'art. 11 del "REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2014.

**FASE 1 - CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE QUOTE FONDO DI PRODUTTIVITA' PER AREA**

*A) Determinazione del parametro di differenziazione per categoria:*

- **Cat. A 100**
- **Cat. B 130**
- **Cat. C 150**
- **Cat. D 180**

Determinazione dei punti massimi attribuibili al personale in relazione alla categoria di appartenenza, rapportati alla tipologia di lavoro (tempo pieno, tempo parziale).

*B) Determinazione del valore punto iniziale:*

Rilevazione all'inizio del percorso valutativo di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

Determinazione del valore punto iniziale ottenuto dalla divisione del fondo della produttività collettiva preventivato nell'anno per il totale dei punteggi assegnati ai dipendenti in base alla categoria e alla tipologia del rapporto di lavoro.

*C) Determinazione del compenso individuale iniziale teorico per ciascuna categoria e per Area:*

Calcolo del compenso della produttività per ciascuna categoria determinato moltiplicando il valore punto iniziale per il punteggio massimo attribuito in base alla categoria di appartenenza ed alla tipologia del rapporto di lavoro.

Il valore ottenuto è pari al compenso della produttività iniziale teoricamente spettante ai dipendenti in base alla categoria di appartenenza ed al rapporto di lavoro.

## **FASE 2 - DETERMINAZIONE DELLA QUOTA EFFETTIVA INDIVIDUALE ASSEGNATA**

*A) Determinazione del valore punto effettivo e del compenso individuale teorico aggiornato per ciascuna categoria:*

Il servizio personale dell'ente procederà a fine anno al calcolo del valore punto effettivo teorico e del premio individuale effettivo teorico ricalcolando le fasi A, B e C precedenti in base all'importo effettivo del fondo. Qualora l'importo del fondo rimanga invariato, va ricalcolata soltanto la fase C. La eventuale quota non assegnata per assenze confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Per il calcolo del valore punto effettivo teorico e del compenso individuale teorico si terrà conto della tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale).

*B) Determinazione del punteggio individuale e della quota effettiva del compenso produttività spettante a ciascun dipendente:*

Al fine di quantificare la quota spettante a ciascun Dipendente, ogni Responsabile di P.O. dovrà compilare per ogni dipendente assegnato alla propria Area una scheda di valutazione nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance, così come disciplinato nel **REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Responsabile di P.O. per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per poter accedere all'erogazione dei compensi incentivanti individuali selettivi di merito è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 40.

Il compenso viene erogato percentualmente ai punti ottenuti.

L'eventuale quota non erogata confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

## **NORME TRANSITORIE E FINALI**

Il presente Sistema di misurazione e valutazione entra in vigore dall'esercizio 2016.

Con l'entrata in vigore del presente Sistema devono intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente atto.