

# Comune di FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

## Dati relativi ai premi anno 2016

### Altro personale dipendente

Premio produttività erogato anno 2016	Esito valutazione		
Budget teorico complessivo € <b>2.134,16</b>	valutazione	fasce	Produttività erogata
	81,30	B	199,33
	81,30	B	199,33
	83	B	203,50
	87	B	213,31
	90	C	272,62
	96	C	316,95
	94	C	310,35
	87,80	C	215,27
	83	C	203,50

### VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- 2.1 La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente a partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda
- 2.2 Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.
- 2.3 La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
- 2.4 Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.  
La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

punteggio inferiore a 60/100	nessuna erogazione
punteggio da 60 a 69	erogazione del 50%
punteggio oltre 70 a 79	erogazione del 70%
punteggio da 80 a 89	erogazione 90%
punteggio oltre 90 fino a 100	erogazione del 100%

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le assenze dal servizio non comprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni lavorativi determinano la decurtazione proporzionale del premio.

Si precisa che, al fine della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenze in servizio e non comportano valutazione da parte dei responsabili:

- Permessi retribuiti al 100%
- Infortuni per cause di servizio
- Congedo obbligatorio per maternità
- Permessi per motivi sindacali
- Recuperi di lavoro straordinario ferie
- Legge 104
- Patologie gravi - terapie salvavita

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo. Mandato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

La produttività è stata attribuita con determinazione del segretario comunale - responsabile di servizio, n. 10/150/SG del 31/07/2017.

#### VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

- 1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda.
- 1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto riscontrerà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 1.3. La valutazione del responsabile del servizio sarà operata dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.
- 1.4. Considerato che i responsabili di servizio in servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue:
  - una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
  - una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell'indennità di posizione)
  - una valutazione fra 71 e 80 comporta lo 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5 (fino ad un max del 15%)
  - una valutazione complessiva compresa superiore a 80/100: comporta in più l'1% ogni punto o frazione di punto superiore a 0,5 fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione

#### **Responsabili di Servizio:**

Importo retribuzione di risultato stanziata e corrisposta €. 2.525,00

Ammontare della retribuzione di risultato stanziata e corrisposta per l'anno 2016, corrispondente al 25% dell'indennità di posizione attribuita ai Responsabili di Servizio.

Retribuzione di risultato attribuita con determinazione del segretario comunale ai responsabili di servizio, n. 11/151 SG del 31/07/2017.

Performance attribuita numero dipendenti 2 - percentuale 100% - €.900,00 ed €. 1.615,00.