



COMUNE DI ARZIGNANO

2.1.1 COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 01/04/1999 e art. 37 CCNL 22/01/2004)

INCENTIVAZIONE DI SPECIFICI OBIETTIVI DI QUALITA'

€ 23.640,17

La suddetta somma resa disponibile dall'amministrazione comunale con provvedimento di giunta n. 179 dell'11/07/2012 previo accertamento del Collegio dei revisori della relativa capacità di spesa e destinata secondo l'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL del 01/04/1999 a compensare specifici obiettivi di qualità e' ripartita tra i diversi centri di responsabilità dell'ente in proporzione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati, tenendo conto della durata del rapporto e della percentuale di prestazione lavorativa se trattasi di profilo costituito a tempo parziale, e sul parametro della categoria d'inquadramento del personale assegnato, aggiornato come riportato per ciascuna posizione economica nel prospetto allegato 2) al presente CCDI con riferimento alla situazione occupazionale in atto al momento della determinazione del budget di settore. Pertanto il budget assegnato è il seguente:

riepilogo finanziamento per settore			OBIETTIVI DI QUALITA' 2012	
direzione generale		€ 528,98		
economico finanziario		€ 2.462,18		
urbanistica ed edilizia privata ufficio case		€ 1.962,84		
Ilpp		€ 6.467,06		
servizi al cittadino		€ 8.287,17		
POLIZIA MUNICIPALE		€ 3.931,93	€ 6.546,18	€ 23.640,17
vigili esterni		€ 2.614,26		€ 26.254,43
		€ 26.254,43		
unità beneficiarie	114	totale erogato al netto dei vigili esterni	€ 23.640,17	

Per il personale assegnato alla gestione associata di polizia locale di Arzignano le risorse per il finanziamento dei relativi compensi incentivanti sono determinate in € 2.614,26 in misura proporzionale al suddetto importo di € 23.640,17 destinato al personale del Comune di Arzignano. I relativi oneri sono posti a carico delle risorse decentrate degli enti associati, come previsto dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 22/01/2004.

Le somme assegnate a ciascun centro di responsabilità serviranno a finanziare i compensi incentivanti da destinare al personale coinvolto in relazione alla realizzazione delle attività richieste da alcuni obiettivi strategici e di miglioramento previsti nel piano degli obiettivi approvato dall'ente, secondo la disciplina di seguito riportata.

1. Determinazione budget di finanziamento dei singoli obiettivi di qualità

Ciascun dirigente secondo il PdO (piano degli obiettivi) approvato individuerà gli **obiettivi di miglioramento o strategici** del proprio settore oggetto della specifica incentivazione in parola, le cui specifiche descrittive di dettaglio sono già contenute nel PdO, individuando per ciascuno i dipendenti coinvolti potenziali destinatari dei compensi incentivanti in parola, ed inserendo queste informazioni in un apposito file.

Per la determinazione del budget di ciascun progetto, si procederà nel modo seguente:

- 1) Preventivamente ciascun dirigente procederà a determinare il **numero di partecipazioni complessivo** del personale coinvolto nel conseguimento degli obiettivi di qualità, tenendo conto che ogni dipendente non potrà essere coinvolto in più di 1 obiettivo;
- 2) si determinerà per ciascun settore un valore medio per ciascuna partecipazione di quota Obiettivi PdO, dividendo il budget di ciascun settore per il numero di partecipazioni alla realizzazione degli obiettivi di qualità previsto nell'anno considerato.
- 3) Quindi si procederà moltiplicando il valore teorico individuale di settore per il numero delle partecipazioni al singolo obiettivo di miglioramento determinando un budget per obiettivo.

I dirigenti provvederanno ad illustrare al proprio personale gli obiettivi complessivamente assegnati all'ufficio di appartenenza del dipendente.

L'obiettivo di qualità costituirà per i dipendenti interessati oggetto di apposita valutazione individuale come da scheda **allegato B** al presente CCDI.

2. Modalità di riparto individuale degli incentivi connessi agli obiettivi di qualità

Per effettuare il riparto individuale, si procede nel modo seguente:

- 1) il dirigente valuterà il livello complessivo di raggiungimento dell'obiettivo e qualora sia verificato un grado di raggiungimento almeno pari al 70% l'obiettivo di miglioramento o strategico si considererà raggiunto;

- 2) il dirigente provvederà ad assegnare al personale nell'ambito della apposita scheda una valutazione finale sul singolo obiettivo, nel solito range compreso da 0 a 6, che terrà conto dell'apporto quantitativo e qualitativo dato al conseguimento dell'obiettivo; a tal fine la valutazione data, dovendo essere significativa anche della quantità di lavoro svolto, potrà essere ragionevolmente di valore basso pur in presenza di una buona qualità di lavoro svolto, in presenza di periodi prolungati di assenza: in tali casi dovrà essere correttamente intesa in tal senso, ossia riferita al limitato apporto di lavoro svolto in presenza di periodi prolungati di assenza per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, da evidenziare nella scheda di valutazione.
- 3) Il dirigente provvederà quindi con proprio atto a ripartire il budget attribuito a ciascun obiettivo tra i dipendenti coinvolti in proporzione al punteggio individualmente assegnato; si terrà conto a tal fine solo delle valutazioni individuali superiori al punteggio di 2. Sarà garantita la selettività della valutazione mediante un'adeguata differenziazione dei punteggi attribuiti.

3. Verifica grado di raggiungimento degli obiettivi di qualità

1. Entro la fine di settembre il responsabile del settore interessato in sede di verifica dello stato di realizzazione degli obiettivi dovrà evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento del Peg.
2. Entro la fine di febbraio dell'anno successivo il responsabile del settore interessato dovrà redigere una relazione conclusiva sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento del Peg. Successivamente per ogni obiettivo strategico e di miglioramento compilerà la scheda di riparto allegata per la valutazione dell'apporto individualmente reso.
3. Qualora dalla verifica conclusiva risulti che uno o + obiettivi del settore non abbiano conseguito la percentuale minima di realizzazione del 70%, si provvederà a ripartire dette risorse ad incremento proporzionale del budget dei restanti obiettivi di settore che abbiano conseguito detta soglia minima di realizzazione.

ALLEGATO B			
PARTECIPAZIONE A SPECIFICI OBIETTIVI DI QUALITA' 2012			
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI - DELIBERAZIONE DI G.C. N. 161 DEL 13/06/2012			
RESPONSABILE:			
CENTRO DI COSTO:			
DIPENDENTE:			
OBIETTIVO			
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		< 70%	70%>
l'obiettivo si intende raggiunto qualora si sia verificato un grado di raggiungimento almeno pari al 70%			
DIPENDENTI PARTECIPANTI ALL'OBIETTIVO		VALORE ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO	
VALUTAZIONE FINALE SUL SINGOLO OBIETTIVO			
FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso % del fattore	valutazione da 1 a 6	punteggio ponderato
Quantità e qualità di lavoro svolto	0%	0	0
Iniziativa ed intraprendenza	0%		0
Autonomia nell'ambito delle attività relative all'obiettivo	0%		0
Capacità di ottimizzare i processi inerenti l'attività	0%		0
Capacità di proporre soluzioni migliorative dei processi	0%		0
Coinvolgimento nei processi legati all'obiettivo di riferimento	0%		0
Capacità di lavorare in team	0%		0
totale	0%		0
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE		0	
data consegna scheda con indicazione dell'obiettivo			
data consegna scheda con i risultati conseguiti			
IL DIRIGENTE		IL DIPENDENTE	