PROSPETTO A)

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2010		
DESCRIZIONE		**IMPORTO IN EURO**
Art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 – risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale e definite in un unico importo, confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi, ed incrementato delle ulteriori risorse stabili determinatesi per effetto del perdurare delle disposizioni di cui all'art. 15, comma 1, lett. l) del C.C.N.L. del 1.4.1999 e di cui all'art. 4, comma2, del C.C.N.L. del 5.10.2001. Tali risorse sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:		
Art. 14, comma 4, del C.C.N.L. del 1.4.1999 - riduzione 3% risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario anno 1999	*15,13*	
Art. 15, comma 1, lettera a), del C.C.N.L. del 1.4.1999 – importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del C.C.N.L. 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale	*5.700,14*	
Art. 15, comma 1, lettera g), del C.C.N.L. del 1.4.1999 – insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal C.C.N.L. del 16.7.1996	*3.421,85*	
Art. 15, comma 1, lettera j), del C.C.N.L. del 1.4.1999 – importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	*897,66*	
Art. 15, comma 1, lettera l), del C.C.N.L. del 1.4.1999 – somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	*7.481,43*	
Art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999 – risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti	*20.592,00*	
Art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001 – incremento delle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' 1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	*2.006,14*	
Art. 4 comma 2, del C.C.N.L. del 5.10.2001 - recupero retribuzione individuale di anzianità e assegni personali personale cessato dal servizio	*8.282,44*	48.396,79
Art. 32, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004 - incremento 0,62% del monte salari anno 2001		1.276,49
Art. 32, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 – incremento 0,50% del monte salari anno 2001		1.029,43
Art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 9.5.2006 – incremento 0,5% del monte salari anno 2003		1.030,40
Art. 8, comma 2, del C.C.N.L. del 11.4.2008 – incremento 0,6% del monte salari anno 2005		1.377,28
TOTALE RISORSE STABILI		**53.110,39**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010	
DESCRIZIONE	**IMPORTO IN EURO**
Art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 1.4.1999 – integrazione, con decorrenza dal 1.4.1999, delle risorse economiche di cui al comma 1 sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	2.071,51
Art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	**2.671,51**
TOTALE GENERALE RISORSE STABILI E VARIABILI	**55.781,90**
Art. 17, comma 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999 – somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2009	715,70
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2009	**56.497,60**

COMUNITÀ MONTANA APPENNINO REGGIANO Castelnovo né Monti (RE)

PROSPETTO B)

UTILIZZO RISORSE

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Unità Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali nell'anno 2010 Posizione economica di sviluppo	Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa 13^ mensilità)
CATEGORIA D1		
n. 1 (Rubertelli)	D3	2.907,13
n. 1 (Cagni)	D2	1.123,59
TOTALE CATEGORIA D1		*4.030,72*
CATEGORIA C		
n. 1 (Pedrini)	C3	180,51
TOTALE CATEGORIA C		*180,51*
CATEGORIA B3		
n. 2 (Simonazzi e Sironi)	B7	2.408,05
TOTALE CATEGORIA B3		*2.408,05*
CATEGORIA B1		
n. 1 (Reverberi)	B6	1.840,08
TOTALE CATEGORIA B1		*1.840,08*
TOTALE COMPLESSIVO		**8.459,36**

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva anno 2010 Finanziata con risorse decentrate (art. 33 – 4° c. – lett. b)	Finanziata con risorse decentrate (art. 33 – 4° c. – lett. c)
n. 2	D	190,80	936,00
n. 1	C	12,00	59,16
n. 3	B	216,00	1.064,88
Totali		418,80	2.060,04
TOTALE COMPLESSIVO		**2.478,84**	

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Responsabile di Servizio	Retribuzione di Posizione	Retribuzione di Risultato
Responsabile del Servizio Finanziario	7.746,85	1.032,91
Responsabile del Servizio Attività del Sapere, del Sociale e della Promozione Turistica	5.164,57	1.032,91
Responsabile del Servizio Attività Produttive	5.164,57	1.032,91
Totali	18.075,99	3.098,73
TOTALE COMPLESSIVO	**21.174,72**	

TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2010	**53.110,39**
TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2010 UTILIZZATE	**32.112,92**
TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2010 DA UTILIZZARE	20.997,47
TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2010 DA UTILIZZARE	3.387,21
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI FONDO 2010 DA UTILIZZARE	24.384,68

PROSPETTO C)

IMPIEGO RISORSE STABILI PER NUOVE AUMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIE

In considerazione della razionalizzazione delle risorse destinate alla gestione dello IAT afferente il Servizio Attività del Sapere, del Sociale e della Promozione Turistica e del conseguente aumento dell'impegno presso il suddetto Ufficio, si prevede l'aumento della posizione organizzativa a favore del Responsabile del richiamato Servizio di € **500,00** di cui 400,00 a valere sulla retribuzione di posizione e 100,00 su quella di risultato.

PROSPETTO D)

IMPIEGO RISORSE STABILI PER NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Considerata la disponibilità delle risorse stabili nel fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010 di cui al prospetto A e tenuto conto che dall'anno 2006 anni sono state destinate per le progressioni orizzontali risorse molto limitate, si destinano per il corrente anno risorse pari a € **5.475** per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno due anni di anzianità nell'attuale categoria economica e che consegua una valutazione positiva (almeno 60/100) secondo il seguente sistema di valutazione.

La decorrenza di dette progressioni orizzontali è fissata, al 1° gennaio 2010.
Alla attribuzione delle nuove posizioni economiche provvederà, con apposito atto, il Segretario dell'Ente.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La dirigenza procederà alla valutazione del proprio personale di riferimento sulla base delle sotto allegate schede di valutazione che tengono conto dei seguenti criteri diversamente graduati a seconda dell'inquadramento del personale valutato:

Elementi di valutazione
RISULTATI CONSEGUITI NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI D'ISTITUTO
FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO
LIVELLO DELL'IMPEGNO NELL'ATTIVITA' SVOLTA
CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI
LIVELLO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE CHE SUPERINO IL LIVELLO STRETTAMENTE INDIVIDUALE
CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE E DI MOGLIORAMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La schede di valutazione definite dal dirigente di riferimento saranno consegnate al dipendente interessato che ne firmerà ricevuta per presa visione. Il valutato potrà altresì chiedere al dirigente valutatore le motivazioni che hanno determinato il punteggio attribuitogli.

COMUNITÀ MONTANA APPENNINO REGGIANO Castelnovo ne' Monti (RE)

Selezione per progressione economica all'interno della categoria

Anno di riferimento del Fondo_____	Decorrenza progr. Economica

Scheda per la valutazione degli elementi per l'attribuzione della posizione economica (progressione economica all'interno della categoria) in base ai criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999

Dipendente (Cognome e Nome) _____

Profilo Professionale _____ Cat. _____ Posiz. Econ. _____

Dirigente di assegnazione _____, Ufficio _____,

Passaggio alla Posizione Economica: _____

Per acquisire le posizioni economiche all'interno della categoria D) nonché per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B) e C), come previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro (B7 – C5).

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti	
a)	risultati conseguiti nell'espletamento dei compiti di istituto	10 sufficiente 20 discreto 30 buono 40 ottimo	(max p. 40)
b)	prestazioni lavorative rese con più elevato grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p.10)
c)	livello dell'impegno nell'attività svolta	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p.10)
d)	qualità delle prestazioni svolte	8 sufficiente 12 discreto 16 buono 20 ottimo	(max p. 20)
e)	grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p. 10)
f)	capacità di iniziativa personale e di proporre soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p. 10)
	TOTALE		

L'idoneità per l'acquisizione della posizione economica immediatamente superiore si consegue solo se viene riportato un punteggio minimo complessivo di 60/100.

Castelnovo né Monti,

IL DIRIGENTE

Selezione per progressione economica all'interno della categoria

Anno di riferimento del Fondo_____	Decorrenza progr. Economica _____

Scheda per la valutazione degli elementi per l'attribuzione della posizione economica (progressione economica all'interno della categoria) in base ai criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999

Dipendente (Cognome e Nome) _____

Profilo Professionale _____ Cat. _____Posiz. Econ. _____

Dirigente di assegnazione _____, Ufficio _____ _____,

Passaggio alla Posizione Economica: _____

Per i passaggi dalla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B) e C) alla penultima:

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti	
a)	Permanenza nella Posizione economica (Punti 0,25 per mese, oltre i 24 previsti)		(max p. 9)
b)	risultati conseguiti nell'espletamento dei compiti di istituto	10 sufficiente 20 discreto 30 buono 40 ottimo	(max p. 40)
c)	prestazioni lavorative rese con più elevato grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	6 sufficiente 9 discreto 13 buono 16 ottimo	(max p. 16)
d)	livello dell'impegno nell'attività svolta	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p. 10)
e)	qualità delle prestazioni svolte	10 sufficiente 15 discreto 20 buono 25 ottimo	(max p. 25)
	TOTALE		

L'idoneità per l'acquisizione della posizione economica immediatamente superiore si consegue solo se viene riportato un punteggio minimo complessivo di 60/100.

Castelnovo né Monti, lì

IL DIRIGENTE

COMUNITÀ MONTANA APPENNINO REGGIANO Castelnovo né Monti (RE)

Selezione per progressione economica all'interno della categoria

Anno di riferimento del Fondo_____	Decorrenza progr. Economica _____

Scheda per la valutazione degli elementi per l'attribuzione della posizione economica (progressione economica all'interno della categoria) in base ai criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999

Dipendente (Cognome e Nome) _____

Profilo Professionale _____ Cat. _____Posiz. Econ. _____

Dirigente di assegnazione_____, Ufficio _____,

Passaggio alla Posizione Economica: _____

Per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B) , B3)e C) e, cioè, B2), B4) e C2):

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti	
a)	esperienza acquisita (anzianità di servizio) - viene valutato il servizio di ruolo e non di ruolo prestato presso la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalle posizioni rivestite, sino ad un massimo di 10 anni (punti 2 per ogni anno - si considera anno intero il periodo superiore a 6 mesi)-		(max p. 20)
b)	Permanenza nella Posizione economica (Punti 0,25 per mese, oltre i 24 previsti)		(max p. 9)
c)	risultati conseguiti nell'espletamento dei compiti di istituto	5 sufficiente 10 discreto 15 buono 20 ottimo	(max p.20)
d)	prestazioni lavorative rese con più elevato grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	6 sufficiente 9 discreto 13 buono 16 ottimo	(max p. 16)
e)	livello dell'impegno nell'attività svolta	4 sufficiente 6 discreto 8 buono 10 ottimo	(max p. 10)
f)	qualità delle prestazioni svolte	10 sufficiente 15 discreto 20 buono 25 ottimo	(max p. 25)
	TOTALE		

L'idoneità per l'acquisizione della posizione economica immediatamente superiore si consegue solo se viene riportato un punteggio minimo complessivo di 60/100.

Castelnovo né Monti, lì

IL DIRIGENTE

PROSPETTO E)

IMPIEGO RISORSE STABILI E VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Si prevedono per il corrente anno complessive risorse pari ad **€ 4.300,00**, al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da parte del personale della categoria C, nonché al fine di compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulta incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come sostituita dall'art. 7 – 1° comma del CCNL del 9.5.2006.

A seguito delle verifiche effettuate da parte dei Responsabili di Servizio competenti, in ordine alla sussistenza delle condizioni previste dalla sopraccitata disciplina contrattuale, al possesso da parte del personale dipendente a tal fine interessato dei necessari requisiti (personale formalmente nominato responsabile di procedimento) e all'accertamento dell'effettivo esercizio da parte dello stesso dei compiti comportanti specifiche responsabilità, viene attribuito il compenso di che trattasi alle sotto elencate unità di personale:

Servizio di appartenenza	Numero unità	Categoria di inquadramento	Risorse assegnate
Servizio Programmazione, Tutela e Valorizzazione del Territorio	1	D	1.400,00
Servizio Attività Produttive	1	C	1.400,00
Servizio Amministrativo	1	B	1.000,00
Servizio Agricoltura	1	B	500,00

Ciascun compenso viene erogato, con apposito provvedimento del Segretario dell'Ente, in due distinte soluzioni, e precisamente:
- per il 50%, ad avvenuta sottoscrizione del contratto decentrato;
- per il restante 50%, nel mese di febbraio 2011.

PROSPETTO F)

IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Nell'anno 2010, nella parte variabile del fondo sono state inserite le risorse (art. 15 commi 2 e 5 del C.C.N.L. del 1.4.1999) che in sede di approvazione del bilancio, data la relativa disponibilità, è stato valutato di investire per incentivare la partecipazione del personale al conseguimento di ben determinate finalità ed obiettivi rivolti al miglioramento qualitativo e/o quantitativo dei servizi e delle attività.
Mentre le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del C.C.N.L. del 1.4.1999 (nella fattispecie è stato stanziato l'importo massimo consentito) sono sostanzialmente legittimate dalla sussistenza della relativa disponibilità di bilancio, quelle di cui all'art. 15 comma 5 devono trovare la loro legittimazione solo ed esclusivamente "*in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture*".
Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo ed è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
Tale risultato aggiuntivo è valutabile con:

a) l'efficacia dell'azione amministrativa (capacità di organizzare le risorse ed il lavoro in modo funzionale agli obiettivi ed ai programmi di attività, realizzando effettivamente i risultati attesi);

COMUNITA' MONTANA APPENNINO Castelnovo ne' Monti (RE)

b) l'innovazione organizzativa;
c) il coinvolgimento di tutti i dipendenti;
d) il collegamento con gli obiettivi della gestione e con la conseguente assegnazione ai vari Servizi.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del processo di valutazione ed in caso di raggiungimento degli obiettivi fissati.
La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti e responsabili di servizio nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal contratto decentrato.
Il risultato aggiuntivo, misurato in base al sistema di valutazione collettiva e individuale, determina la misura degli incentivi, secondo un piano di riparto dei fondi definito nei seguenti termini:

- fondo produttività collettiva: al raggiungimento non solo degli obiettivi contenuti nei progetti e piani di lavoro ordinari previsti nella relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010, ma anche di quelli contenuti nei progetti e piani di lavori, finalizzati al miglioramento della qualità e quantità dei servizi ed attività esistenti, a cui viene fatto fronte con il personale in servizio.

Il fondo destinato a tale finalità ammonta ad € **9.200,00**. Esso viene distribuito fra i servizi interessati, basandosi sul numero dei dipendenti in forza a ciascuno coinvolti nella realizzazione dei progetti e/o piani di lavoro e tenuto conto anche di altre indennità allo stesso riconosciute nell'ambito del fondo, che comporta i seguenti valori teorici massimi:

servizio	dipendenti coinvolti	categoria posizione economica	valore teorico massimo
Programmazione, Tutela e Valorizzazione del Territorio	3	D	1.050,00
		C	2.000,00
		B	1.500,00
Servizio Agricoltura	1	B	1.250,00
Servizio Amministrativo	1	B	1.250,00
Servizio Finanziario	1	C	1.100,00
Servizio Attività Produttive	1	C	1.050,00

Nel mese di ottobre, previa valutazione da parte dei dirigenti e responsabili di servizio in ordine al presunto grado di raggiungimento degli obiettivi come sopra individuati, verrà corrisposto ai dipendenti un acconto sull'incentivo di produttività collettiva non superiore al 50% dell'incentivo medesimo correlato al raggiungimento degli obiettivi stessi.
Il saldo verrà corrisposto entro il mese di maggio dell'anno successivo.

- fondo di produttività individuale: quota relativa alla partecipazione individuale alla realizzazione degli obiettivi come sopra identificati e direttamente collegata alla valutazione annuale della prestazione mediante apposita scheda. Si destina alla valutazione della prestazione individuale l'importo complessivo di € **4.200,00**, sufficiente a garantire la corresponsione delle seguenti quote aggiuntive correlate alla valutazione della prestazione:
  - fascia di risultato 1 quota di € 600,00
  - fascia di risultato 2 quota di € 400,00
  - fascia di risultato 3 quota di € 200,00
  - fascia di risultato 4 quota di € 0,00

Metodologia di valutazione

1 – La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati viene effettuata da ciascun dirigente e responsabile di servizio da cui dipendono i dipendenti coinvolti nei rispettivi progetti e piani di lavoro, sulla base dei seguenti parametri:

Obiettivo raggiunto	% Corresponsione
tra 91 e 100%	100
tra 71 e 90%	90
tra 51 e 70%	70
tra 41 e 50%	50
fino al 40%	=

Il dirigente o Responsabile di Servizio può avvalersi della seguente scheda di valutazione per determinate gli importi definitivi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi da raggiungere:

Servizio_____

Dipendente _____

N° d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	Valutazione	
			% di realizzazione	Importo

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti da parte del Responsabile di Servizio:

_____

_____

_____

Data _____

Il Responsabile di Servizio Il dipendente

_____ _____

2 - La valutazione dell'apporto individuale di ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Ente è espressa in giudizi complessivi che vengono suddivisi come segue:
- eccellente partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: fascia di risultato 1
- buona partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: fascia di risultato 2
- soddisfacente partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: fascia di risultato 3
- parziale partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: fascia di risultato 4

L'attribuzione della quota di produttività individuale, cui concorre ogni dipendente è legata alla valutazione della prestazione e dell'apporto individuale. In particolare, oggetto della valutazione sono i risultati ottenuti dai singoli dipendenti (che cosa è stato fatto rispetto agli obiettivi) e le modalità ed i comportamenti organizzativi (come è stato fatto). Il sistema di

COMUNITÀ MONTANA APPENNINO REGGIANO Castelnovo ne' Monti (RE)

valutazione viene effettuato per valorizzare l'apporto individuale ed avvicinare i comportamenti tenuti alle prestazioni richieste.
Sarà cura di ogni dirigente e responsabile di servizio individuare le aree di miglioramento da sviluppare e gli strumenti nei casi in cui la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi non risulti eccellente.

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi ed allo svolgimento delle attività viene rilevato con la seguente scheda:

parametri di valutazione	risultato della valutazione	valore
PRESTAZIONI INDIVIDUALI Le prestazioni individuali sono valutate, sulla base di fatti e comportamenti osservabili, attraverso i seguenti fattori: - obiettivi o compiti individuali assegnati - conoscenze: insieme delle conoscenze acquisite - competenze: livello delle conoscenze specifiche dimostrato nello svolgimento delle mansioni - professionalità: qualità del lavoro, correlata alla capacità di svolgere correttamente i compiti assegnati - disponibilità alla crescita professionale - autonomia: capacità di individuare priorità, tecniche e strumenti al fine di ottimizzare i tempi di realizzazione degli obiettivi o compiti assegnati	o eccellente partecipazione al raggiungimento degli obiettivi o buona partecipazione al raggiungimento degli obiettivi o soddisfacente partecipazione al raggiungimento degli obiettivi o parziale partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	Fascia di risultato 1 Fascia di risultato 2 Fascia di risultato 3 Fascia di risultato 4

Aree di miglioramento

_____

_____

_____

Data della valutazione finale_____

Il responsabile di servizio Il dipendente

_____ _____

A fine anno il dirigente o responsabile di servizio indicherà sulla scheda, a seguito di verifiche intermedie, il livello di qualità della prestazione raggiunto.
L'incentivazione economica avverrà sulla base delle fasce di risultato correlate al punteggio attribuito
Ad ogni dipendente verrà consegnata copia dell'esito della valutazione nell'ambito di un colloquio con il dirigente o responsabile di servizio sulla valutazione annuale. In tale circostanza dovranno essere fornite tutte le informazioni necessarie a chiarire le motivazioni specifiche della valutazione.

Gli importi non corrisposti in caso di mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi sono trasferiti all'esercizio successivo con le medesime finalità.

Articolazione del processo di valutazione

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti si articola nelle seguenti fasi:

1- Nella fase di formazione della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011, nonché degli ulteriori progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed attività esistenti, i dirigenti e responsabili di servizio hanno provveduto a coinvolgere il personale interessato, illustrando il contesto di azione del servizio, gli ambiti di attività ed i risultati attesi, sia relativamente alla struttura che all'apporto individuale. Dopo l'approvazione della

relazione previsionale e programmatica, e del piano operativo e della individuazione degli ulteriori predetti progetti, sono stati illustrati gli obiettivi da perseguire nell'anno in corso ed i risultati attesi.

2- A seguito di quanto sopra, il piano degli obiettivi da raggiungere individualmente e come struttura costituisce il quadro di riferimento per il lavoro individuale e/o collettivo. Possono successivamente essere svolti incontri individuali e/o riunioni per concordare/illustrare gli obiettivi, stabilire tempi, verifiche, parametri e quant'altro sia opportuno per definire in modo preciso e trasparente tutti gli aspetti dei risultati da perseguire e del correlato processo di valutazione.

3- Nel corso dell'esercizio i dirigenti o responsabili di servizio prendono nota di eventuali specifici episodi dell'attività lavorativa dei singoli che evidenziano caratteristiche distintive dell'apporto individuale sia in senso positivo che negativo. Qualora le annotazioni riflettano episodi negativi il dirigente o responsabile di servizio dovrà comunicare direttamente all'interessato le osservazioni in merito agli scostamenti negativi rispetto ai risultati attesi ed annotare tale comunicazione sulla scheda di valutazione individuale; a seguito della comunicazione il dirigente affronta i problemi con il dipendente interessato per raccogliere le sue valutazioni ed individuare le eventuali azioni correttive e/o di supporto.

4- Il dirigente o responsabile di servizio, in rapporto all'organizzazione ed all'andamento del proprio servizio, effettuerà riunioni intermedie utili per verificare l'andamento delle prestazioni e l'esigenza di eventuali azioni di aggiustamento o di miglioramento.

5- Al termine dell'esercizio il dirigente o responsabile di servizio compila la scheda individuale di valutazione, individua le eventuali aree di miglioramento e gli strumenti necessari a perseguirlo, assegna i punteggi relativi ed effettua il colloquio di valutazione con ciascun dipendente, al termine del quale entrambi sottoscrivono la scheda valutazione.

Castelnovo ne' Monti, 30.12.2010

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sara Garofani

M.Leonarda Livierato

COMUNITÀ MONTANA APPENNINO REGGIANO
Castelnovo ne' Monti (RE)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Francesco Bini CISL

Nazarena Marastoni

Dusca Bonini