ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

Sede legale amministrativa, C.na Valperone, 1
15020 Ponzano Monferrato (AL)
TEL: 0141-927120 FAX: 0141-927800
COD. FISC./ P. IVA: 00971620067
www.sacri-monti.com

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Sacri Monti del Piemonte e della Lombardia
Iscritti nella lista del Patrimonio Mondiale nel 2003

ATLAS
Centro di Documentazione
Sacri Monti, Calvari e Complessi devozionali europei

DETERMINAZIONE

N. Progr. 26 Data 08/02/2016

☐ di impegno di spesa
☒ senza impegno di spesa

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEI CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015.

Cap. / Missione / Programma /
C.I.G. /
C.U.P. /

IL DIRETTORE

Visto il CCNL del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009, sottoscritto in data 31.07.2009;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 11.04.2008,

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 09.05.2006;

Atteso che con determinazione dirigenziale n. 364 del 9 dicembre 2015 all'oggetto: "Certificazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 31 del vigente CCNL destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015." è stato determinato il valore del fondo a carico della Regione Piemonte, per l'anno 2015 ammontante a complessivi **€. 401.855,16** di cui la quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative ammonta ad **€. 92.448,00**, come stabilito dalla D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013;

Richiamata la propria determinazione dirigenziale n. 374 del 14 dicembre 2015 con la quale si approvavano le schede dei progetti obiettivo incentivanti la produttività 2015, così come predisposte dai funzionari responsabili di area, e da questi assegnate ai dipendenti facenti parte della stessa area;

Atteso che con la suddetta determinazione dirigenziale si stabiliva che, con successivo atto dirigenziale, ed a seguito di contrattazione collettiva decentrata, sarebbero stati approvati i criteri di valutazione per l'erogazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015.

Preso atto che in data 15/12/2015 si è svolto l'incontro di contrattazione decentrata tra la delegazione di parte pubblica, le organizzazioni sindacali e le RR.SS.UU. per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo incentivante per l'anno 2015;

Visto lo schema di preintesa sottoscritto in data 15 dicembre u.s. dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale, documento agli atti dell'Ente, con il quale per l'assegnazione del premio incentivante 2015 sono stati confermati i seguenti criteri di valutazione già applicati nel 2014 e di seguito riportati:

CRITERI PER LA PRODUTTIVITA':

- 70 PUNTI PESO PONDERALE massimo RICONOSCIUTO AI PROGETTI.

I progetti sono assegnati dai RESPONSABILI D'AREA previa concertazione con il Direttore.
La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento, così come il giudizio individuale, previa approvazione finale del Direttore.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- Nessun punteggio quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- Fino al 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorché siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- Dal 41% al 94% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 95% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- Dal 96% al 100% quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

- 30 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE

Il giudizio individuale viene valutato secondo i seguenti parametri:
Il giudizio individuale si formula sulla base del comportamento concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.
La valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

N.	**FATTORI DI VALUTAZIONE**	**INDICATORE**	**PESO PONDERALE**	**GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE**	**PUNTI**
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20% 40% 60% 80% 100%	

2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20% 40% 60% 80% 100%	
3	**AUTONOMIA** Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)			20% 40% 60% 80% 100%	
4	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)			20% 40% 60% 80% 100%	

Il titolare di posizione organizzativa, responsabile d'area, individua gli indicatori e i pesi ponderali.
Le percentuali stanno a significare che:
- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie B) non può superare i 30 punti.

Collegamento con il sistema retributivo
Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	**PUNTEGGIO CONSEGUITO**	**% DI RETRIBUZIONE**
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Ritenuto di prendere atto dei criteri sopra espressi;

Visti:

1. La L.R. 29 giugno 2009, n.19 e s.m.i., così come modificata dalla Legge Regionale 3 agosto 2015, n. 19 di riordino del sistema di gestione delle aree protette regionali e nuove norme in materia di Sacri Monti;

2. gli artt. 4 e 16 del D.lgs. n. 165/2001;

3. Il Decreto del Commissario Straordinario n. 10 del 02.04.2015 di nomina del Direttore dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti;

4. la L.R. n. 7/2001;

5. il D. Lgs 118/2011 e s.m.i. (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42);

6. l'articolo n. 26, comma 3 della L. 488/1999;

7. il decreto del Commissario Straordinario n. 01 del 12/01/2016 con il quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2016;

Nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate ed in conformità con gli indirizzi in materia disposti dal Commissario Straordinario con Decreto n. 01/2016;

D E T E R M I N A

Per le motivazioni in premessa illustrate:

- **Di prendere atto che,** a seguito di apposita contrattazione decentrata con la quale è stata approvata in data 15/12/2015 la preintesa per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo art. 15 CCNL per l'anno 2015, sono stati confermati quali criteri di valutazione per l'assegnazione del premio incentivante anno 2015 gli stessi criteri già applicati nel 2014, che vengono di seguito riportati:

CRITERI PER LA PRODUTTIVITA':

- 70 PUNTI PESO PONDERALE massimo RICONOSCIUTO AI PROGETTI.

I progetti sono assegnati dai RESPONSABILI D'AREA previa concertazione con il Direttore.
La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento, così come il giudizio individuale, previa approvazione finale del Direttore.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- Nessun punteggio quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- Fino al 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorché siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- Dal 41% al 94% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 95% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- Dal 96% al 100% quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

- 30 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE

Il giudizio individuale viene valutato secondo i seguenti parametri:
Il giudizio individuale si formula sulla base del comportamento concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.
La valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	PUNTI
1	**IMPEGNO** Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20% 40% 60% 80% 100%	
2	**QUALITA'** Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20% 40% 60% 80% 100%	
3	**AUTONOMIA** Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)			20% 40% 60% 80% 100%	
4	**ATTENZIONE ALL'UTENZA** Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)			20% 40% 60% 80% 100%	

Il titolare di posizione organizzativa, responsabile d'area, individua gli indicatori e i pesi ponderali.
Le percentuali stanno a significare che:
- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie B) non può superare i 30 punti.

Collegamento con il sistema retributivo
Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Di dare atto che l'assolvimento degli obiettivi conferiti ai dipendenti rileverà ai fini dell'erogazione della quota di produttività, giusta valutazione che sarà operata secondo quanto sopra indicato;

Di comunicare il presente atto alle RR.SS.UU. dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali.

Ponzano Monf.to, 08/02/2016

IL DIRETTORE
Dr.ssa Elena De Filippis

f.to ……

Si certifica che la presente determinazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 08/02/2016 e pubblicata per 15 giorni consecutivi.

Ponzano Monf.to, 08/02/2016

IL DIRETTORE
Dr.ssa Elena De Filippis

f.to……

AREA AFFARI GENERALI E PROMOZIONE
Responsabile del procedimento : Dr.ssa Simonetta Minissale f.to
Referente istruttoria: Sara Pistono Simonetta Minissale