CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE PER IL GOVERNO DEI RIFIUTI PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2015-2017

Produttività collettiva ed individuale *(art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.99*
La produttività individuale viene erogata in relazione al conseguimento di livelli di performance organizzativa ed individuale.
La scheda di valutazione contiene i seguenti elementi:

Area/servizio/unità		Osservazioni
Matricola		
Cognome nome		
Categoria, profilo professionale		
Raggiungimento obiettivo	Max 600	
Capacità di soluzione dei problemi	Max 100	
Professionalità espressa	Max 100	
Integrazione	Max 100	
Gestione del tempo di lavoro	Max 100	
		Firma dipendente per presa visione e data

La valutazione viene comunicata sulla base di una relazione del Responsabile di Area che attesta il livello di raggiungimento degli obiettivi, a cui segue un colloquio del Dirigente/Segretario con il dipendente interessato, da tenersi entro il 31 aprile di ogni anno, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

Il compenso viene erogato ai dipendenti, con valutazione pari ad almeno 600 punti, in base alla percentuale e al tempo del rapporto di lavoro, in relazione al punteggio ottenuto e sulla base della categoria e posizione economica determinata dalla scala parametrata come illustrata nell'Allegato A al presente CCIA.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione annuale delle risorse decentrate, da eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario risultanti a consuntivo nell'anno prevedente e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale. Confluiscono inoltre i risparmi del fondo per le posizioni organizzative.
La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.
Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzo degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione.
Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.
Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la produttività spetta in ragione del 12esimo di servizio con arrotondamento al mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza.
In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 17, comma 4 del ccnl del 7.8.1998.
Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo. Nelle ipotesi di cui all'art. 47 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22/1/2004, il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La produttività collettiva è costituita dalle risorse destinate all'attivazione di nuovi progetti o servizi o al miglioramento quali-quantitativo di quelli esistenti, come determinati dal Consiglio di Amministrazione. Tali risorse sono ripartite tra coloro che hanno svolto i progetti, tenendo conto del numero di ore dedicate allo stesso, della qualifica (C o D) e della relativa posizione economica.