

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio del Comparto di ARPA Lombardia (rif. CCNL integrativo 07/04/1999).

Estratto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto 1998-2001

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, costituito ai sensi dell'art. 38, comma 3 del CCNL 07/04/1999, è finalizzato al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Agenzia.

L'erogazione degli incentivi è direttamente correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Gli obiettivi vengono definiti, di regola annualmente in via preventiva, dalla direzione aziendale con i dirigenti responsabili delle strutture, mediante la metodologia della gestione per budget. Gli obiettivi, attuativi delle strategie aziendali, devono essere formulati in relazione alle risorse finanziarie strumentali ed umane attribuite alle diverse unità operative, secondo modalità che garantiscono la congruità dei risultati attesi con le risorse effettivamente disponibili e secondo criteri che assicurano la chiara individuazione e misurabilità degli obiettivi programmati.

Gli obiettivi annuali assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente responsabile a tutti i dipendenti dell'unità operativa. I dipendenti saranno inoltre tempestivamente informati di eventuali modifiche degli obiettivi definiti, intervenute in corso d'opera. Gli obiettivi saranno altresì comunicati alle Organizzazioni Sindacali.

Il fondo di budget di ciascuna unità operativa viene determinato, in relazione alle risorse di personale effettivamente assegnate, mediante l'attribuzione dei seguenti pesi per categoria di appartenenza:

Categoria	Peso
A	0,45
B	0,55
BS	0,60
C	0,75
D	0,85
DS	1,00

Il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse unità operative sarà annualmente definito dalla direzione aziendale (produttività di equipe).

Ciascun dirigente di struttura evidenzierà alla direzione aziendale, con relazione motivata, il grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti assegnati alla propria unità operativa (produttività individuale).

Nell'erogazione della quota a saldo, in relazione al raggiungimento totale o parziale dei risultati programmati, si terrà altresì conto delle indicazioni dei dirigenti responsabili sul grado di partecipazione dei singoli dipendenti agli obiettivi assegnati.

Eventuali quote non erogate a causa del mancato raggiungimento di uno o più obiettivi confluiranno nel fondo della produttività collettiva dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'incentivazione alla produttività si eroga in rapporto all'effettivo servizio prestato, standardizzato in 220 giornate lavorative annue.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verranno assegnate quote di produttività in misura proporzionale alle ore lavorate.