

**ALLEGATO 2  
SCHEDA DI MONITORAGGIO**

**UFFICIO/DRL/DPL.....**

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: composizione come da D.M. 28 settembre 2007**

**Capo delegazione:**

**Altri componenti:**

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE: soggetti da convocare ex art. 10 CCNL 1998/2001**

**RSU**

**PRESENTI**  
(barrare)

**OO. SS. di categoria**

**PRESENTI**  
(barrare)

**SI NO**

TURNI

REPERIBILITA'

IND. DA RISCHIO DA RADIAZIONI IONIZZANTI

CENTRALINISTI NON VEDENTI

**1. INDENNITA' NAZIONALI**

**2. POSIZIONI DI RESPONSABILITA'**

**% risorse dedicate**

**n. posizioni/indennità finanziate**

**3. INDENNITA' LOCALI**

**4. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

**5. PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

*Boley*

*MS*

*Greco' Danilo  
Piccolo*

*Spina*

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]*

**a. ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE AL PERSONALE - CRITERI (specifiche punto 5.4 produttività)**

**Prevedendo:**

- assegnazione preventiva al personale degli obiettivi e dei compiti da realizzare;
- percentuale delle risorse del Fondo da attribuire a ciascun obiettivo;
- monitoraggi periodici sull'andamento dell'attività;
- relazione/report finale sui risultati conseguiti;
- modalità di assegnazione delle risorse, tenuto conto dei risultati conseguiti a livello individuale ovvero da parte del gruppo, in rapporto ai risultati raggiunti dall'Ufficio e sulla base del tipo di attività di svolgere.

**N.B.** Non è possibile ricorrere ad automatismi e cioè a forme di automatica determinazione del compenso e di "erogazione a pioggia". Per la produttività individuale sono possibili formule che, in base al ruolo/funzione svolti, prevedano esemplificativamente quote o fasce di performance, incentivazione in base al volume di attività realizzato etc.. Per il personale ispettivo si avrà riguardo al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento dell'attività esterna di vigilanza.

**Specifiche**

**Produttività collettiva:**

**Produttività individuale:**

**b. ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA DEL 20% - CRITERI (specifiche punto 5.5 produttività)**

**Specificando:**

- i progetti ammessi alla incentivazione;
- i criteri seguiti per l'assegnazione delle risorse al progetto;
- i criteri per il conferimento delle incentivazioni al personale;

**N.B.** Non è possibile ricorrere ad automatismi e cioè a forme di automatica determinazione del compenso e di "erogazione a pioggia". Sono possibili formule che, in base al tipo di intervento svolto, all'onere e al disagio affrontato, prevedano per il personale produttività esemplificativamente per quote o fasce di performance, incentivazione in base al volume di attività realizzato etc.. I progetti devono essere promossi su obiettivi orientati a conseguire risultati in determinate aree.

**Specifiche**

*Bluer* *MS* *Leonardo* *Bianco* *Sphe* *Map*