

Criteria di valutazione e schede per il calcolo del premio di produttività dei dipendenti della Fondazione.

Aggiornamento: maggio 2019.

L'articolo E del contratto integrativo vigente prevede che al personale dipendente possa essere riconosciuto un premio di produttività massimo pari a euro 800. Questo vuol dire che la fondazione mette a disposizione annualmente una somma costituita da 800 euro per il numero di dipendenti che hanno prestato servizio secondo quanto sotto indicato: si richiede pertanto che il tetto individuale definito per ciascuno possa essere rivisto attraverso la redistribuzione dell'importo annuale complessivo e rapportato ai punteggi raggiunti dai singoli lavoratori.

All'incentivo di produttività hanno diritto i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano lavorato nel corso dell'anno scolastico almeno 3 mesi e 1 giorno e i dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato almeno 7 mesi e 1 giorno di servizio. Nel caso di presenza parziale nel corso dell'anno la voce relativa alla presenza in servizio sarà calcolata come al punto seguente, mentre le altre voci non saranno proporzionalmente ridotte .

In caso di personale presente a part time l'importo massimo di produttività andrà proporzionato secondo il seguente criterio: $\text{importo da erogare} = \frac{\text{importo massimo previsto} \times \text{orario di lavoro a part time}}{\text{orario di lavoro a tempo pieno}}$.

In caso un dipendente abbia ricevuto nel corso dell'anno scolastico reiterati richiami verbali o un provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale non ha diritto alla produttività per l'anno scolastico di riferimento.

Personale insegnante

In riferimento ai diversi criteri indicati nell'integrativo e relativi pesi si propone quanto segue:

- 1) 20% per il tasso di presenza in servizio: la parte di incentivo di cui al punto 1 verrà determinata in proporzione alle giornate di presenza rispetto a quelle ordinarie annue di servizio. La somma intera rimarrà invariata fino a 10 giornate di assenza di servizio nel corso dell'anno scolastico; sarà ridotta nella misura pari a 1/100 per ogni giornata di assenza oltre alle prime 10. (come da integrativo).
- 2) 20% per la capacità di rapportarsi con l'intera organizzazione per la realizzazione del progetto formativo e l'ampliamento dell'offerta formativa: in relazione a questo punto il tavolo di lavoro propone che la valutazione sia relativa al funzionamento dell'intero

collettivo e che di conseguenza il punteggio sia uguale per tutti gli operatori della stessa scuola. Nel caso di trasferimenti in corso d'anno (in particolare per gli incarichi annuali) si terrà conto del punteggio assegnato al collettivo in cui si è operato più a lungo. Per gli indicatori si veda scheda allegata.

3) 50% per l'efficienza e l'impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività: per gli indicatori vedi scheda allegata (n. 1), per la flessibilità dimostrata (...) si propone di eliminare il punto: nelle voci precedenti è già stata distribuita la quota di produttività dedicata.

4) 10% per la partecipazione alla realizzazione di progetti della scuola: in questo punto si pensava di riconoscere eventuali situazioni che hanno richiesto a un insegnante o un team di insegnanti degli impegni particolari, ad esempio presenza di bambini con bisogni speciali certificati che non hanno avuto il sostegno in attesa della certificazione, grande turn over all'interno di una sezione per cui un'insegnante si è dovuta far carico di molti impegni per garantire l'attività e la continuità ecc.

Personale amministrativo

In riferimento ai diversi criteri indicati nell'integrativo e relativi pesi si propone quanto segue:

1) 20% per il tasso di presenza in servizio: la parte di incentivo di cui al punto 1 verrà determinata in proporzione alle giornate di presenza rispetto a quelle ordinarie annue di servizio. La somma intera rimarrà invariata fino a 10 giornate di assenza di servizio nel corso dell'anno scolastico; sarà ridotta nella misura pari a 1/100 per ogni giornata di assenza oltre alle prime 10. (come da integrativo).

2) 20% per la capacità di rapportarsi con l'intera organizzazione e con enti terzi;

3) 50% per l'efficienza e l'impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività: per gli indicatori vedi scheda allegata (n. 2).

4) 10% per la disponibilità a farsi carico delle esigenze della segreteria.

Allegato n. 1: scheda produttività personale insegnante

Scheda di valutazione della performance individuale di:

nome e cognome	
profilo professionale	
scuola di appartenenza	

Peso 20%	giorni di assenza dal servizio		-10	FORMULA	
		non adeguato punteggio inferiore a 6 nessuna quota di produttività per questa voce	adeguato punteggio 6 = 50% della produttività assegnata alla voce punteggio 7= 60% della produttività assegnata della produttività assegnata punteggio 8 = 75%	eccellente punteggio 9 = 95% della produttività assegnata alla voce punteggio 10= 100% della produttività assegnata	punteggio
Peso 20%	capacità di rapportarsi con l'intera organizzazione	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	il collettivo individua e distribuisce al suo interno le responsabilità, funzionano meccanismi di delega, ciascuno collabora e sostiene le scelte del collettivo, i passaggi di informazione sono snelli ed efficaci, si sta attenti agli stili comunicati e si gestiscono i conflitti.	tutto quanto precedentemente definito ed in più il collettivo è capace di progettare e sostenere la capacità di progettazione delle singole sezioni, c'è concertazione delle diverse risorse a disposizione della collettività e capacità di negoziazione dei diversi punti di vista.	
Peso 10%	qualità della relazione con i bambini	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	osservazione rispetto, attenzione costante, preoccupazione degli stati emotivi, sostegno nell'esplicitazione delle emozioni, negli scambi tra bambini, attenzione all'articolazione dei gruppi, si orienta più che dirigere e insegnare	si evitano adesioni conformistiche al dover essere, si è intenzionali nella costruzione delle relazioni, si prevengono i problemi grazie a un'attenta osservazione, si valorizzano le differenze	
Peso 10%	qualità della relazione con i genitori	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	c'è un contatto quotidiano, si scambiano informazioni, si ascoltano le esigenze, si ha un atteggiamento partecipativo alle riunioni, si osserva il calendario degli incontri, si presta attenzione alla comunicazione, si creano condizioni perché i genitori si confrontino tra di loro	si ascoltano i genitori con empatia e intenzionalità nella costruzione della relazione, ci si confronta sulle modalità educative e si valutano insieme eventuali scelte, si favorisce la costruzione del gruppo, si promuove la partecipazione alle attività della scuola	
Peso 10%	qualità delle relazioni con i colleghi	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	si esplicitano le proprie intenzioni, si chiedono informazioni, si fanno domande, si scambiano punti di vista, ci si impegna, si accettano critiche, si programmano e si documentano le attività insieme	si apporta il personale contributo migliorativo e innovativo, si contribuisce alla creazione di un clima tranquillo, unito e solidale, si partecipa attivamente e con passione, si è trasparenti nei propri obiettivi	
Peso 10%	qualità del contesto	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	Gli spazi sono definiti. Compaiono indicazioni circa le modalità d'uso. C'è attenzione a che i materiali negli angoli siano specifici, ben connotati, vari e differenziati, veri, di reali dimensioni e sollecitano attività d'uso reali. L'insegnante accompagna i bambini nella fruizione degli spazi e nell'utilizzo dei materiali. Le attività sono predisposte per tempo al fine di ridurre i tempi di attesa C'è equilibrio tra routine, gioco e attività in relazione alla crescita e all'autonomia dei bambini e in relazione ai segnali di reazione da parte del gruppo. L'insegnante conosce e usa rituali per richiamare l'attenzione dei bambini, o abbassare il rumore che si è creato. Equilibrio tra le pratiche di conduzione per piccolo, medio, grande gruppo	L'intenzionalità nell'allestimento degli spazi prevede anche la capacità di modificare e adattare il contesto in funzione dell'emergere di nuove situazioni Si creano strategie per sostenere la fruizione autonoma di spazi e materiali da parte dei bambini, così come il loro fare e progettare (es accesso autonomo e quotidiano dell'atelier senza la supervisione dell'adulto) Nella progettazione non c'è separazione tra routine, gioco e attività, inoltre si presta molta cura ai momenti di transizione Si incentivano le attività di intersezione	
Peso 10%	qualità della progettazione	non sono presenti o sono carenti gli indicatori relativi all'adeguatezza	Si progettano attività a breve, medio, lungo termine I progetti tengono conto delle diverse dimensioni della conoscenza e offrono l'espressione e l'esercizio di diverse abilità: (fare, rappresentare, discutere, ragionare, agire, osservare) Si documenta in modo da rendere leggibile il percorso progettuale della sezione La documentazione va di pari passo col progredire dell'esperienza, cogliendone gli elementi di significatività L'insegnante si inserisce nell'attività sostenendo la relazione, il fare, lo scambio di idee tra i bambini La progettazione accoglie e accompagna gli interessi dei bambini, rispetta il loro bisogno di sostare e di approfondire	Si individuano collegamenti tra le diverse dimensioni della conoscenza con un'ottica interdisciplinare Si progetta affinando la capacità di interpretare e cogliere le diverse teorie e modalità di pensiero dei bambini, offrendo loro più modelli e codici simbolici per esprimerli secondo un attento equilibrio e diversificazione Si trovano strategie per sostenere ed incentivare la ricerca di soluzioni inusitate da parte dei bambini Capacità di innovare: si ricercano soluzioni creative e originali, introducendo percorsi nuovi e sperimentando materiali, strumenti e tecnologie	
Peso 10%	disponibilità e flessibilità a farsi carico delle esigenze della scuola				Si / no

Allegato n. 2: scheda produttività personale amministrativo.

Scheda di valutazione della performance individuale di:			
Nome e Cognome			
Profilo professionale			
Numero voce	Peso sul totale	Descrizione voce di produttività	Punteggio
1	Peso 20%	Giorni di assenza dal servizio	
2	Peso 20%	Capacità di rapportarsi con l'organizzazione interna e con enti terzi Collaborazione, condivisione delle informazioni e delle responsabilità, cura della comunicazione in modo istituzionale, gestione dei conflitti.	
3	Peso 20%	Qualità della relazione con gli utenti (genitori dei bambini) Ascolto delle esigenze, atteggiamento partecipativo nelle riunioni.	
4	Peso 20%	Qualità della relazione con i colleghi Scambio di informazioni ed esplicitazione delle finalità delle richieste, condivisione dei punti di vista, accettazione delle critiche, programmazione e documentazione collettiva delle attività.	
5	Peso 10%	Qualità della progettazione delle attività amministrative Programmazione annuale delle attività, rispetto delle scadenze, documentazione di istruzioni operative e procedure amministrative.	
6	Peso 10%	Disponibilità e flessibilità a farsi carico delle esigenze della segreteria	

Note

Voce 1: determinata in proporzione alle giornate di presenza rispetto a quelle ordinarie annue di servizio (conteggiate assumendo lo scarico di tutte le ferie e festività soppresse maturate su base annua)

Voce da 2 a 5: in caso di punteggio inferiore a 6 nessuna quota di produttività per questa voce. Punteggio pari a 6 = 50%, punteggio 7 = 60%, punteggio 8 = 75%; punteggio 9 = 95%, punteggio 10 = 100% della quota di produttività per questa voce.

Voce 6: o sì o no, quindi la quota di produttività per questa voce si ottiene integralmente oppure per nulla.

Data:

Firma: