

ACCORDO

Il giorno ^{07 Febbraio} ~~gennaio~~ duemilatre si è riunita la Delegazione trattante di parte Pubblica dell'Ente e la Delegazione di Parte Sindacale per la definizione del contratto decentrato integrativo inerente: ■

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA "PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE"

Premessa

Le parti convengono che costituisce premessa fondamentale all'applicazione del presente accordo la definizione, sulla base degli obiettivi aziendali stabiliti dall'Amministrazione, degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente, intesi in senso qualitativo/quantitativo e sulla tempistica, i più definiti possibili in rapporto ai vari livelli.

Tuttavia, al fine di garantire la risposta più flessibile ai mutamenti legislativi e sociali, Direttori, Dirigenti e Quadri dovranno governare in tempo reale (vale a dire quotidianamente) la definizione degli obiettivi e la valutazione dei risultati.

Tenendo, inoltre, conto che nei singoli servizi il peso dei vari obiettivi può essere diverso, potranno essere adottati differenti criteri di valutazione, che andranno riequilibrati.

L'iter nella definizione del giudizio sarà il seguente:

1. La valutazione deve essere proposta e motivata dal Funzionario incaricato di Posizione cui è sottoposto il dipendente.
2. Il giudizio deve essere validato dal Direttore/Dirigente sulla base di un criterio di conformità nel Servizio.
3. La Conferenza dei Direttori/Dirigenti con l'ausilio dei Vicari procederà ad una riparametrazione dei giudizi al fine di renderli omogenei.

Le parti sottoscrivono il seguente accordo:

A partire dalla produttività individuale relativa all'anno 2003 per la determinazione del giudizio complessivo verrà utilizzata la scheda allegato A) al presente accordo.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

Modalità applicative

Il giudizio complessivo è espresso in percentuale fino al 100% suddiviso in:

1. Compiti istituzionali attribuiti, punteggio dal 12% al 60%:

- Come per il passato, a fronte di una prestazione normale non vi è alcun compenso di produttività individuale poiché il dipendente ha già percepito la produttività collettiva.
- In caso di produttività superiore al normale la quota di compenso varia dal 12% al 60%.
- Per raggiungere il punteggio minimo del 12% il dipendente deve conseguire una valutazione minima di "sufficiente" almeno in tre delle cinque tipologie di compiti istituzionali attribuiti; queste tre tipologie di compiti non vanno scelte a caso, ma debbono riguardare i tre obiettivi istituzionali ritenuti più pregnanti e prioritari nel Servizio da parte del Dirigente.

2. Compiti specifici attribuiti dal Dirigente, punteggio dal 20% al 40%:

- Tali compiti specifici devono essere predeterminati e riscontrabili al momento della valutazione.
- Il punteggio può variare dal 20% al 40% e si va a sommare al punteggio 1. a condizione che questi raggiunga almeno il minimo del 12% (pertanto non verranno valutati compiti specifici partendo da una valutazione del punto 1. inferiore al 12%).
- Può essere assegnato da un minimo di un incarico ad un massimo di quattro; in caso di assegnazione di un solo incarico il peso da attribuire al punteggio sarà pari a 20, in caso di assegnazione di quattro compiti sarà pari a 5.

per la parte pubblica:

- Giorgio Ardito
- dott. Paolo Sibille
- dott. Renato Arneodo



per la parte sindacale:

- C.G.I.L.
- C.I.S.L.
- U.I.L.
- F.N.E.L.
- R.S.U.



DIREZIONE

SERVIZIO:

DIPENDENTE:

ANNO

categoria

posizione economica

Produttività individuale %

Compiti istituzionali attribuiti:	peso	Produttività individuale %			
		atteso	sufficiente	discreto	buono
<i>(*) Occorre ottenere almeno la sufficienza nei tre obiettivi ritenuti più pregnanti per il Servizio (e sotto indicati) (*)</i>					
Quantità della prestazione individuale	4	indice valutaz. = 0	indice valutaz. = 1	indice valutaz. = 2	indice valutaz. = 3
Qualità della prestazione individuale	4				
Capacità a relazionarsi all'interno (colleghi e superiori)	4				
Capacità a relazionarsi all'esterno (utenti e clienti)	4				
Capacità di innovazione (anche avvalendosi di supporti ad alto contenuto tecnologico) per il miglioramento (anche organizzativo e procedurale).	4				
Totale obiettivi istituzionali		0		min. 12%.....max. 60%	
Obiettivi specifici attribuiti:		perseguito	raggiunto		
<i>Devono essere rilevabili anche al momento della valutazione</i>	peso da 5 (max 4) a 20 (max1)	indice valutaz. = 1	indice valutaz. = 2		
Totale obiettivi specifici		0		min. 20%.....max. 40%	

ESITO: Totale obiettivi istituzionali :

0

Totale generale :

0

Totale obiettivi specifici :

0

IL DIRIGENTE

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]