

Accordo
sulla modifica del sistema di valutazione produttività 2013 per
il personale del Comparto a tempo indeterminato.

25 febbraio 2013

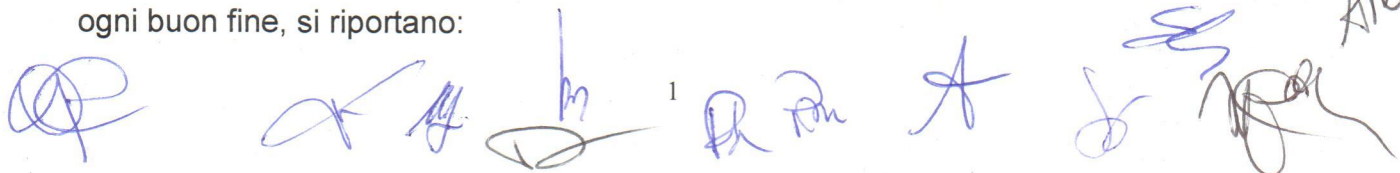
In data 25 febbraio 2013, si sono riunite le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale:

Le Parti,

- preso atto che con verbale del 13/02/2013 (in allegato al presente accordo) si sono chiuse le fasi di approfondimento in sede tecnica ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001, sugli elementi della scheda di valutazione per il personale del Comparto così come proposti dalla Direzione Generale a seguito dell'applicazione dell'art.5 comma 11 della legge 135/12 ovvero spending review.
- considerato che nell'incontro del 3 dicembre 2012, le RSU hanno chiesto ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 7/04/1999 l'apertura del tavolo negoziale, al fine di non smantellare il sistema premiante tuttora vigente e per non mettere in discussione l'impianto di attribuzione delle risorse da destinare alla produttività collettiva, continuando l'attuale erogazione degli acconti.
- considerato di dover avviare per l'anno 2013 una sperimentazione del sistema di valutazione detto valutazione della performance così come indicato all'art.5 comma 11 della legge 135/12 ovvero spending review e che così come indicato nell'accordo integrativo aziendale del 17 giugno 2003, tale sistema possa essere sperimentato nell'ambito partecipativo di relazioni sindacali che la Direzione Generale si impegna a promuovere in tutti i campi delle relazioni sindacali aziendali,

CONCORDANO quanto segue:

- come definito nei CCNL e CCIA, con decorrenza dall'anno 2013 un sistema di valutazione del personale in grado di riconoscere e valorizzare le professionalità espresse e la capacità di partecipazione del personale dell'IZS.
- che il sistema di valutazione dei dipendenti incide al massimo sul 20% del fondo complessivo per la produttività.
- che i periodi di astensione obbligatoria sono da considerarsi a tutti gli effetti come servizio svolto.
- che si confermano i criteri stabiliti nel precedente accordo del 27 gennaio 2009 che, a ogni buon fine, si riportano:



- a. i periodi di aspettativa non retribuita e di congedo parentale facoltativo non danno luogo alla corresponsione di quote di incentivazione alla produttività, né a titolo di acconto, né di saldo;
- b. ai dipendenti collocati in aspettativa sindacale retribuita va corrisposto l'acconto relativo alla produttività e il relativo conguaglio;
- che il sistema di valutazione prevede momenti di verifica intermedia per evidenziare gli eventuali elementi negativi che potrebbero portare ad una decurtazione economica; ciò per permettere di adeguare il comportamento del soggetto valutato.
- che per dirimere l'eventuale contenzioso si attiverà il comitato di conciliazione, costituito da n°4 componenti di cui per la Parte pubblica un rappresentante della Direzione e un Responsabile di struttura complessa estratto a sorte (escludendo il responsabile di struttura del valutato) e per la parte sindacale 2 nominati dalle RSU/OO.SS. appartenenti al ruolo del valutato a rotazione annuale; la commissione si attiverà sia nella fase di "assegnazione degli obiettivi" che in fase di "valutazione finale". Qualora la Commissione debba procedere a votazione e le risultanze della stessa sia di parità, il voto del Rappresentante della Direzione vale doppio. Non è preclusa la possibilità di adire a via giudiziale, per il valutato, nel caso in cui non si trovi soluzione in seno alla commissione;
- che i criteri di valutazione e il loro peso nella valutazione complessiva sono specificati nella seguente tabella: (in allegato gli elementi di valutazione della sezione A per ciascuna categoria)

Categoria	% sezione A (competenze e comportamenti generali)	% sezione B (obiettivi di struttura)	% sezione C (obiettivi individuali)
A - B	10	40	50
Bs - C	10	40	50
D	15	35	50
Ds	15	30	55

- che le quote non distribuite all'interno delle Strutture/U.O./Servizi confluiranno nel fondo comune;
- che quando un dipendente viene trasferito da una struttura ad un'altra nel corso dell'anno, devono essere rivalutati gli obiettivi assegnati nella precedente struttura e la valutazione finale sarà fatta congiuntamente in collaborazione tra i valutatori delle diverse strutture. Tale procedura non si applica qualora il periodo di valutazione sia inferiore ai 90 giorni;

ane
R.

[Handwritten signatures]

2

- che le valutazioni di cui al presente accordo si concludono entro il 31 gennaio di ogni anno e che il saldo avverrà con la retribuzione del mese di marzo.
- che le percentuali di corresponsione del saldo rimangono le seguenti e sono valide per tutte le categorie contrattuali del comparto:

Grado di conseguimento degli obiettivi	Da 0 a 19%	Da 20% a 39%	Da 40% a 59%	Da 60% a 79%	Da 80% a 100%
Quota del saldo (in %)	20	40	60	80	100

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI - PRODUTTIVITA'

Il percorso proposto dall'Amministrazione per la valutazione delle prestazioni prevede l'introduzione di un sistema informatico per la compilazione delle schede di valutazione per l'assegnazione degli obiettivi da parte del responsabile di struttura.

Per quanto riguarda gli obiettivi di struttura complessa/semplificata, i Responsabili delle stesse dovranno comunicare i medesimi obiettivi durante una specifica riunione di servizio verbalizzata.

Il verbale dovrà essere allegato, dal Responsabile di Struttura, alla relazione finale di verifica di raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione di tali obiettivi viene compilata la sezione B.

Gli obiettivi individuali e la fase di realizzazione sezione C comunicati dal responsabile al valutato, dovranno essere accettati dal valutato; l'eventuale mancata accettazione degli obiettivi assegnati blocca la procedura e attiva il comitato di conciliazione.

Il responsabile di struttura effettua la verifica intermedia dell'andamento della produttività individuale, con colloquio individuale con il valutato, nel quale si evidenziano gli eventuali problemi. La verifica, che non ha effetti pregiudiziali sulla valutazione conclusiva, per l'anno 2013 dovrà essere effettuata nel periodo dal 1° agosto al 30 settembre.

E' fatto obbligo all'Amministrazione di supportare, qualora necessario e/o richiesto, il personale nell'uso dei mezzi informatici previsti dall'iter procedurale.

Sia il valutato che il valutatore possono, nel caso insorgano criticità nel portare a compimento l'attività legata al raggiungimento dell'obiettivo, fare richiesta alla Direzione Generale che venga nominato un supervisore che monitori l'andamento di tutto il processo. Nel caso in cui il Valutato rifiuti gli obiettivi assegnati perché non riconducibili alle specifiche competenze del Valutato, o comunque esulino dalle possibilità e dall'impegno dello stesso, si ritiene legittimo il rifiuto degli obiettivi assegnati; in questo

caso, previa autorizzazione del comitato di conciliazione, si procederà alla ridefinizione di nuovi obiettivi.

Il comitato di conciliazione si attiva, a istanza del dipendente interessato, sia nel caso di mancata accettazione degli obiettivi, sia nel caso di valutazione negativa con percentuale di raggiungimento degli obiettivi che non dà diritto alla corresponsione della quota intera del saldo.

La richiesta di attivazione della procedura conciliativa deve essere fatta dal valutato entro 10 giorni dall'assegnazione degli obiettivi o dalla valutazione finale; entro i successivi 15 giorni il comitato di conciliazione dovrà essere riunito e concludere il contraddittorio.

In seduta di conciliazione vengono inoltre convocati il valutato, che può essere accompagnato da un rappresentante sindacale o da una persona di sua fiducia, il valutatore, il responsabile di struttura complessa sovra ordinato ed eventuale supervisore.

Infine le Parti concordano che:

Il supervisore dovrà essere un professionista esperto e qualificato in disciplina della psicologia del lavoro scelto preferibilmente in convenzione gratuita con una struttura sanitaria pubblica (ASL, ASO); qualora tale condizione non fosse realizzabile, il supervisore verrà individuato dall'Amministrazione tra il personale in possesso di specifici requisiti in materia di gestione e valutazione del personale e di relazioni in ambito lavorativo, con informazione preventiva alle OO.SS./R.S.U..

La Parte sindacale si impegna a comunicare i nominativi dei componenti del comitato di conciliazione per l'anno 2013 entro 60 giorni dalla stipula definitiva dell' accordo.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro sessanta giorni dalla stipula del presente accordo per stilare il regolamento sull'operatività del comitato di conciliazione.

Il sistema di valutazione individuato ha effetto a seguito della stipula del presente accordo ed avrà efficacia sulla parte del fondo individuato.

Le parti si impegnano ad incontrarsi alla fine del mese di febbraio 2014 per la verifica complessiva del sistema di valutazione del personale, anche al fine di superare eventuali criticità emerse durante l'anno 2013.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately 10 distinct signatures. A small number '4' is written in the center of the signature area.

La delegazione di Parte Pubblica

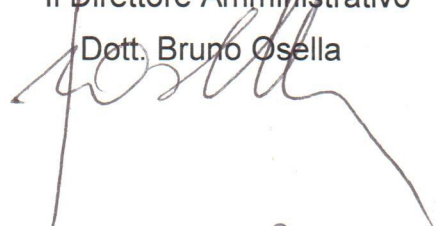
Il Direttore Generale.F.F.

Dr.ssa Maria Caramelli



Il Direttore Amministrativo

Dott. Bruno Osella



DATA STIPULA ACCORDO

12.3.2013



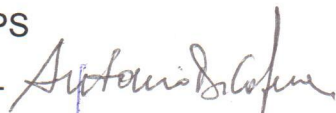
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Bruno Osella)

La delegazione di Parte Sindacale

la Segreteria CGIL-FP

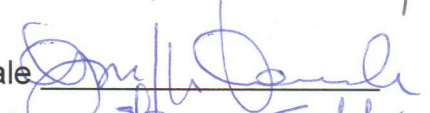
la Segreteria CISL-FPS

la Segreteria UIL-FPL

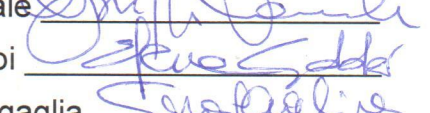


Le RSU:

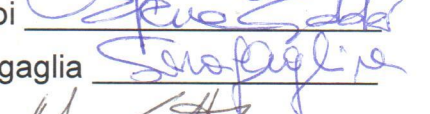
Sig.ra Canale



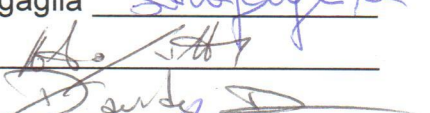
Sig.ra Gobbi



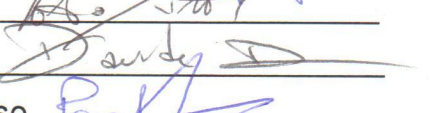
Sig.ra Saragaglia



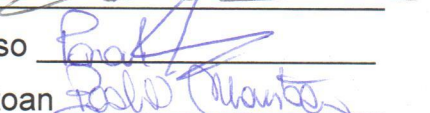
Sig. Failla



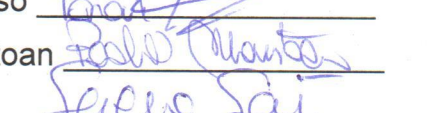
Sig. Dosio



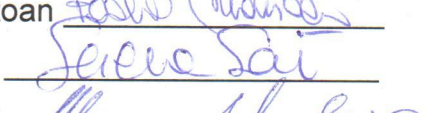
Sig. Paradiso



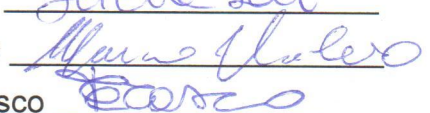
Sig.ra Mantoan



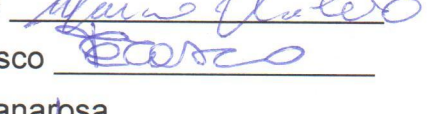
Sig.ra Sant



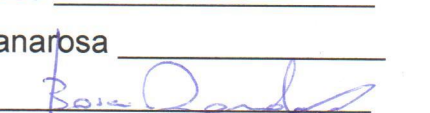
Sig. Valerio



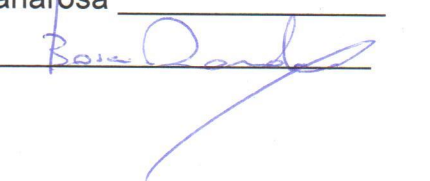
Sig.ra Tarasco



Sig.ra Fontanarosa



Sig. Boscia



Fattori di valutazione – Sezione A - per i dipendenti appartenenti alle categorie: A, B

1.1 Qualità del contributo professionale

indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio

1.2 Relazione con i colleghi

indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa (disponibile al lavoro di gruppo, favorisce l'integrazione di nuove/altre figure professionali, alimenta relazioni collaborative)

1.3 Orientamento ai bisogni dell'utenza

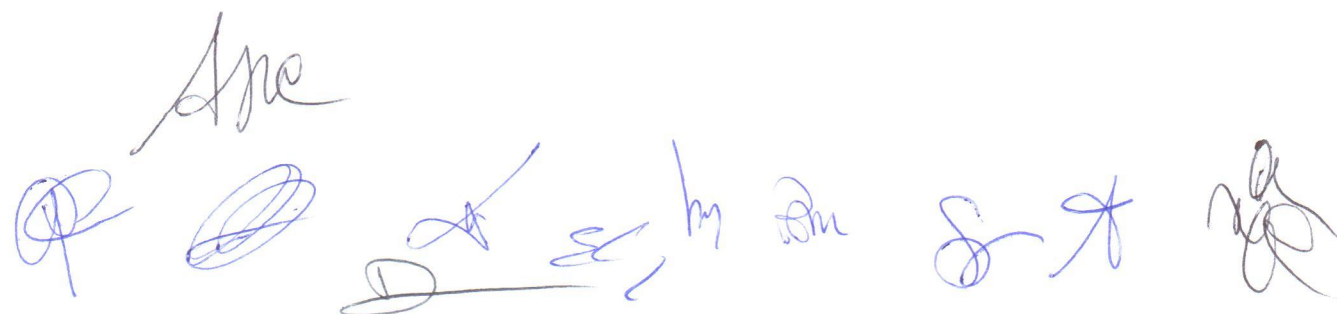
indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dei clienti (ascolta, comprende, media e gestisce i conflitti,...)

1.4 Flessibilità

indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste della routine lavorativa (capacità di adattamento operativo e adeguamento alle necessità di flessibilità rispetto al proprio ruolo, disponibilità di fronte a situazioni impreviste)

14/

Anc



Fattori di valutazione – Sezione A - per i dipendenti appartenenti alle categorie: Bs, C

1.1 Qualità del contributo professionale

indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio

1.2 Relazione con i colleghi

indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa (disponibile al lavoro di gruppo, favorisce l'integrazione di nuove/altre figure professionali, alimenta relazioni collaborative)

1.3 Orientamento ai bisogni dell'utenza

indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dei clienti (ascolta, comprende, media e gestisce i conflitti,...)

1.4 Flessibilità

indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste della routine lavorativa (capacità di adattamento operativo e adeguamento alle necessità di flessibilità rispetto al proprio ruolo, disponibilità di fronte a situazioni impreviste)

1.5 Programmazione attività

indica la capacità di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto degli impegni assunti

1.6 Sviluppo professionale

indica il grado di partecipazione allo sviluppo ed innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale (disponibilità e impegno ad aggiornarsi, ad arricchire le proprie competenze, ad applicarle e diffonderle con i colleghi,...)

M.

Q

ES

D

Ane

by son J J

MA

Fattori di valutazione – Sezione A - per i dipendenti appartenenti alla categoria: D

1.1 Qualità del contributo professionale

indica la qualità delle competenze agite per la gestione delle attività di servizio al fine di adottare un comportamento finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia, contribuendo alla razionalizzazione dei costi

1.2 Autonomia e responsabilità

indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo (capacità di pianificare, organizzare e gestire attività, individuare criticità e proporre soluzioni idonee, promuovere il cambiamento)

1.3 Capacità relazionali

indica la capacità di comunicare e ascoltare in modo efficace, di trasmettere correttamente le informazioni, di gestire eventuali conflitti all'interno della struttura, di promuovere un clima positivo.

1.4 Orientamento ai bisogni dell'utenza

indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dei clienti (ascolta, comprende, media e gestisce i conflitti,...)

1.5 Flessibilità

indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste della routine lavorativa (capacità di adattamento operativo e adeguamento alle necessità di flessibilità rispetto al proprio ruolo, disponibilità di fronte a situazioni impreviste)

1.6 Sviluppo professionale

indica il grado di partecipazione allo sviluppo ed innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale (disponibilità e impegno ad aggiornarsi, ad arricchire le proprie competenze, ad applicarle e diffonderle con i colleghi,...)

M.







Ana













Fattori di valutazione – Sezione A - per i dipendenti appartenenti alla categoria: Ds

1.1 Qualità del contributo professionale

indica la qualità delle competenze agite per la gestione delle attività di servizio al fine di adottare un comportamento finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia, contribuendo alla razionalizzazione dei costi

1.2 Autonomia e responsabilità

indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo (capacità di pianificare, organizzare e gestire attività, individuare criticità e proporre soluzioni idonee, promuovere il cambiamento)

1.3 Capacità relazionali

indica la capacità di comunicare e ascoltare in modo efficace, di trasmettere correttamente le informazioni, di gestire eventuali conflitti all'interno della struttura, di promuovere un clima positivo.

1.4 Impegno e proattività

indica la capacità di prevenire e anticipare i problemi e i bisogni futuri, l'abilità nel gestire i cambiamenti e di reagire agli eventi in modo consapevole e responsabile, mantenendo un livello di impegno tale da convergere i propri sforzi verso il raggiungimento degli obiettivi

1.5 Condivisione delle linee strategiche aziendali

Indica la capacità di recepire e diffondere nella propria struttura le indicazioni strategiche della Direzione al fine della realizzazione degli obiettivi

1.6 Sviluppo professionale

indica il grado di partecipazione allo sviluppo ed innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale (disponibilità e impegno ad aggiornarsi, ad arricchire le proprie competenze, ad applicarle e diffonderle con i colleghi,...)

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Ane" and several illegible scribbles.