

VERBALE DI CONCERTAZIONE
Posizioni organizzative artt. 31-32-33 CCRL 1° .08.2002
Retribuzione di risultato

Posizioni Organizzative

Misura della retribuzione di risultato e metodologia per l'attribuzione della stessa
Integrazione ai CCDIAA sottoscritti in date 26.06.2003 - 15.06.2004 - 08.02.2005

CCRL1°8.2002

ART. 32
Conferimento e revoca degli incarichi
per le posizioni organizzative

.....
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente in applicazione dell'art. 28. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3.
.....

ART. 33
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 31, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal presente contratto collettivo regionale di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art. 18, legge n. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonchè ai compensi ISTAT per attività comunque svolta al di fuori del normale orario di lavoro.
 2.
 3. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
-

Misura della retribuzione di risultato. - La misura della retribuzione di risultato attribuita ai titolari di Posizione Organizzativa nell'Ente è la seguente:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| - P.O. "Servizio Sociale di Ambito - Servizio 6" | 35% della retribuzione di posizione |
| - Altre P.O. attivate o da attivare | 25% della retribuzione di posizione |

Decorrenza della misura. - Dal 1° gennaio 2006.

Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato.

Il punto di partenza della valutazione è costituito dalla combinazione dei seguenti fattori:

- a) prestazioni comportamentali (capacità di assolvere la propria funzione).
- b) raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi

- 1) Il sistema di valutazione è basato, almeno parzialmente, su obiettivi preventivamente concordati ed implicanti una diversificata importanza e difficoltà di realizzazione, assegnando il 40% del giudizio alle prestazioni comportamentali ed il 60% al raggiungimento degli obiettivi; gli obiettivi sono assegnati dal Dirigente di riferimento in relazione al diverso peso degli stessi ed al diverso grado di raggiungimento lo stesso Dirigente

effettuerà la valutazione globale finale in termini di efficacia, efficienza e qualità. La valutazione finale, oltre che in dettagliata forma descrittiva, sarà espressa altresì in termini numerici assegnando un valore compreso tra 0 e 60.

Valutazione dei comportamenti

Per quanto riguarda le prestazioni comportamentali - valutate fino ad un massimo di 40 punti - si fa riferimento ai seguenti fattori:

- 1) "capacità dimostrata di **gestire il proprio tempo di lavoro**, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni", inteso anche come:
- capacità di individuazione delle priorità, misurata in relazione al numero di servizi ed incarichi affidati
- 2) "capacità dimostrata nel **motivare, guidare e valutare** i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro", inteso anche come:
- capacità di mediazione e di dialogo
 - capacità di organizzazione, coordinamento e pianificazione del lavoro degli uffici e dei servizi
 - capacità di delega
- 3) "capacità di **rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli** dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi", inteso come:
- disponibilità al recepimento dei cambiamenti delle modalità di lavoro e ad infondere ai collaboratori la nuova cultura organizzativa (specie con riferimento al lavoro per obiettivi, alla loro verifica in itinere, al lavoro di gruppo....)
- 4) "capacità dimostrata nel **gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali**, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale", inteso come:
- disponibilità e capacità di affrontare e padroneggiare il cambiamento delle procedure e dei sistemi di lavoro, con particolare riferimento alla semplificazione ed alla comunicazione
 - capacità di favorire al massimo il rendimento e lo sviluppo professionale del personale, anche incentivando la partecipazione a corsi di aggiornamento e perfezionamento
- 5) "capacità dimostrata **nell'assolvere ad attività di controllo**, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del **controllo di gestione**", inteso come:
- attenzione e cura nella predisposizione e nel controllo dei contenuti degli strumenti utilizzati per il monitoraggio di attività ed obiettivi e degli indicatori di efficacia ed efficienza ed utilizzo degli stessi per la gestione dell'attività
 - verifica dell'attività svolta dal personale
- 6) "qualità **dell'apporto personale specifico**", inteso come:
- capacità di analisi e sintesi dei problemi
 - capacità di risoluzione dei problemi
 - capacità di assumere decisioni
- 7) "contributo **all'integrazione tra i diversi uffici e servizi** e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla **gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative**".

Dizionario per l'attribuzione del punteggio della prestazione ad ognuno dei fattori (con riferimento alla capacità di assolvere alle funzioni proprie della struttura diretta)		
1,3	Grave insufficienza	Prestazione inadeguata
2,6	Insufficienza	Prestazione parzialmente al di sotto delle aspettative
4	Sufficienza	Prestazione in linea con le aspettative
5,3	Buono	Prestazione al di sopra delle aspettative
6,6	Ottimo	Di particolare rilievo

SCHEDA

Fattori	Peso %	Barrare la casella per assegnare il punteggio (il giudizio attribuito verrà parametrato in base alla percentuale di peso del fattore indicata alla colonna 2)							
		1,3	2,6	4	5,3	6,6	punti	Min.	Max.
1)	100							1,3	6,6
2)	100							1,3	6,6
3)	100							1,3	6,6
4)	50							0,65	3,3
5)	100							1,3	6,6
6)	100							1,3	6,6
7)	50							0,65	3,3
TOTALE						7,8 arr.8	39,6 arr.40		

I punteggi conseguiti vanno arrotondati per eccesso se uguali o superiori a 0,5, per difetto se inferiori.

2) valutazione finale

Il risultato della valutazione è costituito dalla relazione predisposta dai Dirigenti di riferimento dei titolari di P.O. La valutazione finale è espressa da un numero che rappresenta la somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi e dei totali della scheda per la valutazione delle prestazioni comportamentali.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione finale positiva il Dirigente comunica i risultati della stessa ad ogni titolare di P.O. nel corso di un colloquio, nell'ambito del quale l'interessato potrà fornire le proprie eventuali controdeduzioni.

La valutazione finale, compresa tra i valori di 80 e 100, comporta l'erogazione dell'intera indennità di risultato; valutazioni inferiori a 41 non danno luogo a liquidazione della retribuzione di risultato.

Per valutazioni comprese tra 100 e 41 la retribuzione di risultato sarà ridotta assegnando la % di riduzione pari a 2,5 per ogni punto compreso tra 79 e 41 (Es.: valutazione pari a 79 -> riduzione del 2,5% - valutazione pari a 70 -> riduzione del 25% - valutazione pari a 41 -> riduzione del 97,5%). Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa verrà acquisita, in contraddittorio nel quale la P.O. potrà essere assistita da persona di fiducia, la valutazione del dirigente interessato.

Decorrenza applicazione della metodologia di attribuzione. - Anno 2006.

Sottoscrizione Accordo
Monfalcone, 28.02.2006

Delegazione trattante di parte pubblica

f.to Pergola
f.to Schiarelli

RSU

f.to Zucchiatti Marina
f.to Martin

CISL - Funzione Pubblica
FP-CGIL

f.to Bevilacqua
f.to Ferletti