

PROTOCOLLO D'INTESA

Il giorno 15 del mese di Dicembre 2005 alle ore 9,30 nella sede dell'A.T.C. di Novara di Via Boschi n. 2, si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e quelle di parte sindacale che hanno convenuto la definizione della metodologia di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, non appartenente alla qualifica dirigenziale, per la finalità dell'erogazione del compenso di produttività ex art. 37 del CCNL Comparto Regioni/Autonomie Locali sottoscritto il 22/1/2004.

La metodologia si incentra su un'unica scheda di valutazione avente ad oggetto l'osservazione di fattori e/o indicatori sotto l'aspetto quali-quantitativo
ESERCIZIO.....

SCHEMA INDIVIDUALE DELLE PRESTAZIONI

Dipendente:

Categoria:

Ufficio di appartenenza:

Griglia dei valori

OTTIMO: 4

BUONO: 3

SUFFICIENTE: 2

INSUFFICIENTE: 1

Area di osservazione Quali/Quantitativa	Peso	Valori	Punteggio conseguito
• Risultati ottenuti	4		
• Presenza in servizio	1		
• Precisione ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati	1		
• Conoscenza di strumenti e metodi del proprio lavoro (<i>applicazione procedure</i>)	1		
• Flessibilità operativa (<i>adattamento a nuove procedure, nuovi metodi</i>)	1		
• Spirito di collaborazione (<i>grado di inserimento nel lavoro di gruppo</i>)	1		

• Orientamento all'utenza interna ed esterna (<i>capacità di relazionarsi</i>)	1		
Totale area Quali/Quantitativa	10	//////////	

Il budget teorico individuale è determinato mediante divisione del monte di produttività per valore tabellare di retribuzione iniziale di categoria di appartenenza e secondo quanto altro previsto dal Contratto Decentrato.

L'attribuzione concreta del premio di produttività tiene conto del budget teorico individuale rapportato al punteggio massimo conseguibile in base alla griglia dei valori utilizzata per l'attribuzione del punteggio complessivo.

Per quanto concerne gli indicatori o fattori indicati nella scheda si farà in particolare ricorso al giudizio del singolo Dirigente di riferimento.

In particolare:

- a) per quanto concerne il parametro "risultati ottenuti" si utilizzerà una relazione predisposta dal singolo Dirigente mediante la quale si illustreranno gli obiettivi assegnati al settore di competenza (la Direzione provvederà per gli uffici dalla stessa organicamente dipendenti).

La relazione di settore avrà la seguente configurazione:

RELAZIONE DI SETTORE

ANNO DI RIFERIMENTO.....

ATTIVITA' SVILUPPATA DAL SETTORE CORREDATA DA PROBANTI ELEMENTI QUANTITATIVI

ELENCAZIONE PERSONALE IN ORGANICO CON LE MANSIONI PRINCIPALI AFFIDATE E LA VALUTAZIONE DA 1 A 4 PER I RISULTATI OTTENUTI DA CIASCUNO SOTTO L'ASPETTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DELL'AZIONE TECNICO/AMMINISTRATIVA ACCOMPAGNATA DA SUCCINTA MOTIVAZIONE.....

In detta relazione, da redigersi secondo lo schema su indicato, saranno evidenziate le attività e i servizi svolti dal settore con evidenza delle eventuali difficoltà emerse ed ogni altro elemento utile per la valutazione generale delle prestazioni rese dagli addetti agli uffici del settore.

La relazione dovrà indicare il grado di coinvolgimento della singola unità lavorativa nei risultati globalmente ottenuti dal settore, rilevando necessità di formazione per il miglioramento continuo e dinamico delle prestazioni di ciascun collaboratore.

La valutazione sotto l'aspetto quantitativo rinvenibile sotto l'indicatore "risultati ottenuti" sarà oggetto di riscontro con i dati oggettivi desumibili da atti tecnico-amministrativi e contabili esistenti negli uffici dell'Ente.

- b) l'indicatore della presenza in servizio sarà così determinato:

OTTIMA l'assenza non superiore a 10 giorni

BUONA l'assenza da 11 giorni a 20 giorni

SUFFICIENTE l'assenza da 21 giorni a 30 giorni

INSUFFICIENTE l'assenza superiore a 30 giorni

I giorni da considerare sono solo quelli lavorativi.

Non è riconosciuta assenza l'astensione obbligatoria per maternità.

Le valutazioni delle prestazioni rese dal personale saranno, previo assenso del Direttore Generale, comunicate al singolo interessato, ivi includendo le azioni per il miglioramento

delle medesime sotto forma di eventuale ricorso a formazione o ed oltre esperienze di arricchimento professionale.

Opportuno sarà pertanto il monitoraggio in corso d'anno per acquisire elementi di difficoltà che possono precludere il raggiungimento individuale degli obiettivi.

Ogni dipendente interessato, ricevuta la notifica della valutazione, potrà richiedere un colloquio al Dirigente di riferimento alla presenza del Direttore Generale per i chiarimenti e le determinazioni del caso.

Letto, confermato e sottoscritto