



Regione Molise

GIUNTA REGIONALE

ASS. PERSONALE (ALP)

Seduta del 16 FEB. 2004

Deliberazione n. 136

OGGETTO

Metodologia di erogazione della Produttività Individuale -
 Rettifica alla deliberazione di Giunta Regionale n.1438 del 24 novembre 2003.
LA GIUNTA REGIONALE

Riunitasi il giorno 16 FEB. 2004 nella sede dell'Ente con la presenza dei Sigg:

Pres. Ass.

1) IORIO	Angelo Michele	PRESIDENTE
2) PATRICIELLO	Aldo	VICEPRESIDENTE
3) CHIEFFO	Antonio	ASSESSORE
4) DE MATTEIS	Rosario	"
5) DI SANDRO	Filoteo	"
6) PICCIANO	Michele	"
7) ROMANO	Angelo Pio	"
8) SOZIO	Antonino	"
9) VITAGLIANO	Gianfranco	"

X	
X	
X	
	X
X	
X	
X	
X	
X	

SEGRETARIO: Giuseppe CAMPOLETTI

HA DECISO

Quanto di seguito riportato sull'argomento di cui all'oggetto (facciate interne):

Presidenza/Assessorato AL PERSONALE Servizio ORGANIZZAZIONE

La presente proposta di deliberazione è stata istruita e redatta dalla Struttura diretta dal sottoscritto Responsabile di Servizio, che esprime parere favorevole in ordine alla legittimità della stessa, anche ai fini dell'art.50, primo comma della L.R. 7 maggio 2002,n.4.
 Campobasso, li 09-02-2004

Il Responsabile dell'istruttoria Angelo Miano Il Dirigente Responsabile del Servizio Organizzazione Formazione, Relazioni Sindacali, Valutazione e Metodo Maria Antonietta CENNAMO Il Responsabile del Servizio **IL DIRETTORE GENERALE** (Dott. Antonio DI LUDOVICO)
 Servizio Politiche Finanziarie e Tributarie

Ai sensi dell'art. 51 della L.R. del 7.5.2002, n.4 l'impegno di spesa di cui al presente atto è stato preregistrato a carico del bilancio regionale dal sottoscritto Responsabile del Servizio Politiche Finanziarie e Tributarie, che assume la personale responsabilità dell'esatta imputazione e della regolarità contabile della spesa stessa.

Capitolo	Eserc.	Es/Impegno	Importo	Data
----------	--------	------------	---------	------

Il Responsabile dell'istruttoria

Il Responsabile del Servizio

VISTA la deliberazione n 1438 del 24 novembre 2003 che ha approvato la nuova metodologia per l'erogazione della Produttività individuale, precedentemente disciplinata e contenuta nel contratto decentrato integrativo del 14 novembre 2001;

CONSIDERATO che nella fase di concertazione le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale si sono impegnati a procedere, entro il mese di gennaio 2004 alla rivisitazione della nuova metodologia;

CONSIDERATO che nell'incontro del 22 gennaio 2004 le delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale hanno provveduto ad ottemperare a quanto stabilito nell'incontro di concertazione avvenuta a novembre 2003 ;

VISTO il verbale dell'incontro dal quale emergono le posizioni delle rappresentanze sindacali sul documento approvato con la citata deliberazione 1438/2003 (Allegato 1);

RITENUTO dover confermare la metodologia di erogazione della produttività individuale, così come risulta dall'Allegato 2 al presente provvedimento, in quanto risulta pienamente coerente con le indicazioni contenute nel CCNL stipulato in data 22.01.2004 , relativo al quadriennio normativo 2002-2005;

RITENUTO dover ribadire che la metodologia già approvata con il citato provvedimento risponde sia a criteri di rispetto dei tempi di erogazione del trattamento accessorio, entro l'anno, sia a criteri di erogazione di compensi legati a sistemi di valutazione meritocratica;

RITENUTO, inoltre, dover evidenziare che l'introduzione della valutazione semestrale dei dipendenti e della conseguente erogazione della produttività individuale permette:

- di valorizzare le modalità operative del processo di valutazione con un maggiore coinvolgimento del valutato e del valutatore nell'attività programmatica della struttura;
- di favorire la comunicazione tra dirigente e dipendente con la possibilità di introdurre eventuali correttivi, tendenti al miglioramento delle prestazioni;

Su proposta dell'Assessore al Personale

UNANIME DELIBERA

- Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto di quanto è emerso nell'incontro del 22.01.2004;
- di approvare la metodologia dell'erogazione della produttività individuale così come risulta nell'Allegato 2 al presente provvedimento;
- di mandare al Servizio organizzazione . Formazione, Relazioni Sindacali, Valutazione e Metodo per gli adempimenti conseguenti al presente provvedimento.

 ALLEGATI ATTI
IL SEGRETARIO



RISULTANZE DEL TAVOLO TECNICO CHE SI È SVOLTO NEI GIORNI 12 OTTOBRE, 20 OTTOBRE E 07 NOVEMBRE 2005 PRESSO LA SEDE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE.

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale dell'Amministrazione Regionale si sono incontrate nei giorni 12 ottobre, 20 ottobre e 7 novembre 2005, in sede di Tavolo Tecnico, per la discussione delle problematiche relative alla definizione delle indennità da prevedere nel Contratto Decentrato Integrativo - anno 2006 - e la rivisitazione della metodologia per l'erogazione della produttività.

Le risultanze sono le seguenti.

- Sulla problematica relativa alla corresponsione dell'indennità di maneggio valori, prevista dall'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, il Tavolo Tecnico propone di definire l'indennità di maneggio valori con le seguenti caratteristiche:
- carattere istituzionale (deriva da norme istituzionali e pertanto ha carattere di obbligatorietà);
 - entità - continuità - necessità.

Per aver titolo all'indennità di maneggio valori occorre, pertanto, che si dimostri la obbligatorietà dell'attività, derivante da una disposizione legislativa o regolamentare o da altro provvedimento formale.

Il Tavolo Tecnico propone altresì che:

- l'indennità di maneggio valori sia corrisposta al dipendente che maneggi denaro per un importo minimo pari a 1000 euro, su base annua;
 - l'indennità sia erogata per i giorni di effettiva presenza e corrisposta quadrimestralmente dietro attestazione del dirigente, per un importo giornaliero di € 1,50.
- Sulla problematica riguardante il centralino telefonico la parte sindacale, in particolare la CISL, chiede che venga prevista l'assunzione dall'esterno di due unità e che venga riesaminata l'indennità di disagio attualmente corrisposta.

La parte pubblica propone quale possibile soluzione alla problematica la predisposizione di un avviso di mobilità interna per reperire dipendenti disponibili a prestare servizio presso il centralino, poiché il divieto di assunzione imposto dalla finanziaria al momento non consente assunzioni dall'esterno.

Per quanto riguarda la situazione del centralino di Isernia, segnalata da CISL e DICCAP, ipotizza di prevedere nel bando di mobilità l'assegnazione di una unità allo stesso centralino, se il Servizio competente intende potenziare il centralino con nuovo personale.

Il rappresentante territoriale della CISL dichiara di non essere soddisfatto per le risposte fornite dall'Amministrazione sulla problematica del centralino regionale e si riserva di riproporla in altra sede.

- Sulla problematica relativa all'indennità di disagio, il Tavolo Tecnico ribadisce che tale indennità, come espressamente previsto dall'art. 17 lettera e) del CCNL del 1/4/99, è destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, da parte delle categorie A - B - C, e che i criteri che qualificano le attività disagiate, già definite in precedenza sono:
- le attività in cui l'orario di lavoro è particolarmente difforme dall'orario ordinario e che si svolgono per tempi prolungati ed in via continuativa;
 - le attività di lavoro insudicianti.

Rinvia altresì la definizione dei beneficiari dell'indennità, nel rispetto dei criteri individuati, in sede di contrattazione decentrata.

- Sulla proposta di rivedere la metodologia di erogazione della produttività ed in particolare le tipologie di assenze che incidono sulla erogazione della produttività, si concorda di riformulare il punto 4 dell'art. 6 dei criteri stabiliti nel Contratto in vigore nel modo seguente. Non vengono considerate assenze:
- i corsi di formazione;
 - il congedo ordinario e le festività soppresse;
 - i permessi per le assemblee sindacali;
 - i permessi retribuiti per attività sindacali, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNL/98);
 - le assenze per patologie gravi e terapie salvavita che sono escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia come previsto dall'art. 10 del CCNL del 14/09/2000 e già disciplinate nella circolare delle assenze dal servizio del personale regionale in vigore.
- Sulla richiesta di erogazione della produttività individuale in un'unica soluzione a seguito di un'unica valutazione, presentata dal rappresentante DICCAP e sottoscritta da un gruppo di dipendenti regionali, emerge la proposta di corrispondere annualmente la produttività nel mese di luglio. La proposta sarà portata al Tavolo della contrattazione decentrata.



Il verbalizzante
dott.ssa Maria Rosa De Marco
Maria Rosa De Marco



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER
L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA'

FONDO ANNO 2006

RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE -A - B - C - D -
REGIONE MOLISE

RISULTANZE DEL TAVOLO TECNICO CHE SI È SVOLTO NEI GIORNI 12 OTTOBRE, 20 OTTOBRE E 07 NOVEMBRE 2005 PRESSO LA SEDE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE.

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale dell'Amministrazione Regionale si sono incontrate nei giorni 12 ottobre, 20 ottobre e 7 novembre 2005, in sede di Tavolo Tecnico, per la discussione delle problematiche relative alla definizione delle indennità da prevedere nel Contratto Decentrato Integrativo - anno 2006 - e la rivisitazione della metodologia per l'erogazione della produttività.

Le risultanze sono le seguenti.

- Sulla problematica relativa alla corresponsione dell'indennità di maneggio valori, prevista dall'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, il Tavolo Tecnico propone di definire l'indennità di maneggio valori con le seguenti caratteristiche:
 - carattere istituzionale (deriva da norme istituzionali e pertanto ha carattere di obbligatorietà);
 - entità - continuità - necessità.

Per aver titolo all'indennità di maneggio valori occorre, pertanto, che si dimostri la obbligatorietà dell'attività, derivante da una disposizione legislativa o regolamentare o da altro provvedimento formale.

Il Tavolo Tecnico propone altresì che:

- l'indennità di maneggio valori sia corrisposta al dipendente che maneggi denaro per un importo minimo pari a 1000 euro, su base annua;
 - l'indennità sia erogata per i giorni di effettiva presenza e corrisposta quadrimestralmente dietro attestazione del dirigente, per un importo giornaliero di € 1,50.
- Sulla problematica riguardante il centralino telefonico la parte sindacale, in particolare la CISL, chiede che venga prevista l'assunzione dall'esterno di due unità e che venga riesaminata l'indennità di disagio attualmente corrisposta.

La parte pubblica propone quale possibile soluzione alla problematica la predisposizione di un avviso di mobilità interna per reperire dipendenti disponibili a prestare servizio presso il centralino, poiché il divieto di assunzione imposto dalla finanziaria al momento non consente assunzioni dall'esterno.

Per quanto riguarda la situazione del centralino di Isernia, segnalata da CISL e DICCAP, ipotizza di prevedere nel bando di mobilità l'assegnazione di una unità allo stesso centralino, se il Servizio competente intende potenziare il centralino con nuovo personale.



Il rappresentante territoriale della CISL dichiara di non essere soddisfatto per le risposte fornite dall'Amministrazione sulla problematica del centralino regionale e si riserva di riproporla in altra sede.

➤ Sulla problematica relativa all'indennità di disagio, il Tavolo Tecnico ribadisce che tale indennità, come espressamente previsto dall'art. 17 lettera e) del CCNL del 1/4/99, è destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, da parte delle categorie A - B - C, e che i criteri che qualificano le attività disagiate, già definite in precedenza sono:

- le attività in cui l'orario di lavoro è particolarmente difforme dall'orario ordinario e che si svolgono per tempi prolungati ed in via continuativa;
- le attività di lavoro insudicianti.

Rinvia altresì la definizione dei beneficiari dell'indennità, nel rispetto dei criteri individuati, in sede di contrattazione decentrata.

➤ Sulla proposta di rivedere la metodologia di erogazione della produttività ed in particolare le tipologie di assenze che incidono sulla erogazione della produttività, si concorda di riformulare il punto 4 dell'art. 6 dei criteri stabiliti nel Contratto in vigore nel modo seguente. Non vengono considerate assenza:

- i corsi di formazione;
- il congedo ordinario e le festività soppresse;
- i permessi per le assemblee sindacali;
- i permessi retribuiti per attività sindacali, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNL/98);
- le assenze per patologie gravi e terapie salvavita che sono escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia come previsto dall'art. 10 del CCNL del 14/09/2000 e già disciplinate nella circolare delle assenze dal servizio del personale regionale in vigore.

➤ Sulla richiesta di erogazione della produttività individuale in un'unica soluzione a seguito di un'unica valutazione, presentata dal rappresentante DICCAP e sottoscritta da un gruppo di dipendenti regionali, emerge la proposta di corrispondere annualmente la produttività nel mese di luglio. La proposta sarà portata al Tavolo della contrattazione decentrata.



Il verbalizzante
dott.ssa Maria Rosa De Marco
Maria Rosa De Marco

Allegato n° 1 alla delibera

n° 136

del 16.2.2004





Regione Molise
VERBALE DELL'INCONTRO FRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA DELLA REGIONE MOLISE E LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
SINDACALE DEL COMPARTO DEL 22 GENNAIO 2004

Il giorno 22 gennaio 2004 alle ore 16,10 ha inizio presso la sede del Servizio "Organizzazione Formazione relazioni sindacali valutazione e metodo" in via Colitto 2/6 a Campobasso, l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale del comparto, come risulta dal foglio delle presenze allegato al presente verbale. (allegato 1)

Gli argomenti all'ordine del giorno sono i seguenti:

- Rivisitazione della metodologia di erogazione della produttività individuale approvata con delibera di Giunta regionale n. 1438 del 24 novembre 2003;(convocazione prot. n 88 del 16 gennaio 2004)
- definizione delle code contrattuali al contratto decentrato integrativo del 5 agosto 2003 sulla disciplina dell'erogazione delle varie indennità. (convocazione prot. n. 93 del 19 gennaio 2004)

Sul primo argomento all'ordine del giorno la R.S.U. propone che la produttività venga erogata in due tranches e che la valutazione del dipendente sia effettuata annualmente.

La dott.ssa Cennamo sostiene che la valutazione da parte del dirigente e la conseguente erogazione della produttività, come previsto nel documento approvato con delibera di Giunta regionale n. 1438 del 24 novembre, consente una maggiore attenzione del dirigente sulla valutazione ed una consapevolezza maggiore da parte del dipendente.

Le OO.SS. presenti si dichiarano d'accordo sull'erogazione di un acconto nel mese di giugno e una valutazione annuale del dipendente.

La dott.ssa Cennamo dichiara di non è possibile consentire l'erogazione di un acconto senza alcun supporto di programmazione e di valutazione, ribadisce che la produttività individuale viene erogata correttamente a seguito di valutazione, per le motivazioni che ha espresso nel precedente intervento. Se si dovesse optare per una valutazione unica si procederà ad una erogazione unica. Ribadisce l'opportunità della doppia valutazione per le ragioni anzidette.

Il rappresentante DICCAP esprime la posizione del sindacato che rappresenta nella dichiarazione che si allega (allegato n.2)

Sostiene inoltre che la delegazione trattante di parte pubblica ha un atteggiamento di ostracismo e lascia la riunione per protesta alle ore 16,50.

Il rappresentante territoriale CISL Antonio Galasso si dichiara favorevole alla valutazione annuale e all'erogazione di un acconto della produttività a giugno; in





Regione Molise

subordine chiede che il sistema di valutazione ed erogazione della produttività, approvato nel mese di novembre 2003 venga sperimentato nel corso dell'anno 2004 e verificato all'inizio del 2005.

Il Presidente della RSU chiede che, ove non sia possibile l'erogazione di un acconto della produttività individuale, venga applicata la metodologia approvata nel mese di novembre 2003.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dichiara di confermare la proposta dell'Amministrazione perché garantisce una valutazione dei dipendenti più aderente e una tempestiva erogazione del compenso.

L'erogazione dell'acconto non è sostenibile sia per motivi tecnici sia perché non è coerente con un trattamento accessorio legato al merito.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale riesaminano il documento e lo sottoscrivono nella stesura che si allega al presente verbale. (Allegato A)

OMISSIS

Il verbalizzante
Maria Rosa De Marco

Maria Rosa De Marco



7.11.04 Garofalo n. 2 al verbale dell'ufficio del giorno 22.1.04

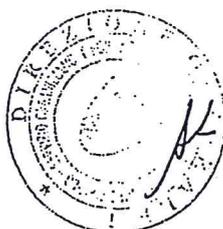
Dichiarazione del rappresentante DICCAP-Fenal nell'incontro del 22.1.2004 sui criteri di erogazione della produttività individualc.

La diccap-fenal a mezzo del suo rappresentante Garofalo, si dichiara assolutamente contrario alla doppia valutazione nel corso dell'anno e chiede che venga mantenuta la metodologia di erogazione della produttività individuale sempre stata in vigore negli anni precedenti, ovvero quella che sancisce due erogazioni e UNA SOLA valutazione finale nel corso dello stesso anno, ritenendola giusta efficiente ed in linea con il CCNL degli enti locali. In subordine, poiché la delegazione trattante di parte pubblica non si dichiara disponibile, chiede che il dipendente abbia una valutazione annuale ed un'unica erogazione della produttività.

Alle 16.45 considerato l'ostracismo in merito messo in atto dalla parte pubblica (D.ssa Cennamo), relativamente alla prima soluzione, abbandona la seduta e dichiara di riservarsi di agire legalmente in caso di soluzione che assoggetti il dipendente regionale alla doppia valutazione nel corso dell'anno.

22.1.04

FENAL-17K00

INCONTRO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE DEL COMPARTO DEL GIORNO 22 GENNAIO 2004 ORE 16,00 PRESSO LA SEDE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE - FORMAZIONE - RELAZIONI SINDACALI - VALUTAZIONE E METODO IN VIA COLITTO N. 2/6 CAMPOBASSO.

L'ordine del giorno è il seguente:

- Rivisitazione della metodologia di erogazione della produttività individuale
- Definizione code contrattuali

SONO PRESENTI PER L' AMMINISTRAZIONE REGIONALE:

IL DIRETTORE GENERALE
DOTT. ANTONIO DI LUDOVICO

Antonio Di Ludovico

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
FORMAZIONE RELAZIONI SINDACALI
VALUTAZIONE E METODO
Dott.ssa MARIA ANTONIETTA CENNAMO

Maria Antonietta Cennamo

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE
CONTENZIOSO DEL LAVORO
Dott. RENATO BRUNO MASTRONARDI

Renato Bruno Mastronardi

IL DIRIGENTE DEL CONSIGLIO

E' presente quale supporto tecnico alla delegazione trattante di parte pubblica
Il responsabile dell'ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
ALVIANO ANGELA

Angela Alviano

SONO PRESENTI I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI
DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE CGIL IP

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE FPS CISL

[Signature]

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE UIL FPL

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE CSA

Terenzi D'Amico

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE DUCAP/ FENAL

ALLE ORE 16,45 ABBANDONA LA
SEDUTA E NON DISINTE SULE CODE
CONTRATTUALI

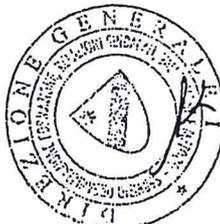
SONO PRESENTI PER LA RSU:

IOCCA CLAUDIO

[Signature]
[Signature]

FRANCESE MARIA

[Signature]



PUNTO 1

PRODUTTIVITA'

METODOLOGIA



- 1- La produttività individuale viene erogata dal Dirigente con riferimento agli obiettivi definiti nei contratti individuali di conferimento dell'incarico dirigenziale.
- 2- Il fondo destinato al raggiungimento di obiettivi di maggiore produttività viene erogato in base al punteggio attribuito dal Dirigente del Servizio.
- 3- Il fondo destinato alla produttività individuale viene erogato in due tranche del 50% ognuna:
la prima entro il mese di giugno dell'anno di riferimento della produttività;
la seconda entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento della produttività.
- 4- Il Dirigente entro il 15 maggio ed il 15 novembre, attribuisce un punteggio di rendimento secondo i criteri individuati nel punto 2.
- 5- La produttività individuale viene erogata con provvedimento del Direttore Generale competente all'Organizzazione dopo aver acquisito la valutazione del rendimento di ogni dipendente assegnato ai Servizi.

RSU

CSA

CISL

6- Il Dirigente dovrà utilizzare ^{la scheda cartacea} ~~il supporto informatico~~ fornito dal Servizio Organizzazione, Formazione, Relazioni Sindacali, Valutazione e Metodo inviato ad ogni Dirigente tramite e-mail e/o floppy disk.



7- Il file contenente l'elenco dei dipendenti in servizio in ogni struttura alla data del 30 aprile per la prima tranne di produttività e al 31 ottobre per la seconda tranne, compilato con il punteggio di valutazione, e la percentuale di presenza, dovrà essere trasmesso, obbligatoriamente, alla Struttura competente all'organizzazione entro e non oltre il 15 maggio e il 15 novembre, via e-mail e su supporto cartaceo.

8- In caso di inadempimento del Dirigente del Servizio (o ritardo) nell'attribuzione del punteggio ai dipendenti della struttura, provvede, in via sostitutiva, il competente Direttore Generale, ovvero per le strutture Speciali della Presidenza della Giunta Regionale, il Dirigente del Servizio competente per la materia degli affari generali.

9- Il mancato adempimento di attribuzione del punteggio viene segnalato dal Direttore Generale competente all'Organizzazione al Nucleo di Valutazione, ai fini della valutazione dell'attività dirigenziale.

10- Il calcolo della produttività individuale spettante ai dipendenti viene effettuato dal Servizio competente all'Organizzazione in base al punteggio di rendimento rapportato alle presenze, al coefficiente di peso per categoria e alla massa monetaria di produttività suddivisa in due tranne.

11. I periodi di tempo non considerati, ai fini della rilevazione delle presenze, vengono conteggiati nella valutazione del punteggio del periodo successivo.

RSU

C.S.A.

CSZ

12- I coefficienti di peso per categoria sono:

A = 0,50

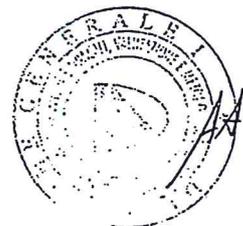
B1 = 0,60

B3 = 0,70

C = 0,80

D1 = 0,90

D3 = 1



13- La metodologia di erogazione della produttività individuale, secondo il sistema dell'attribuzione del punteggio di rendimento rapportato alle presenze, al coefficiente di peso sopra specificato e alla massa monetaria destinata alla erogazione della produttività viene applicata anche per l'anno 2003.

14- Il Servizio Organizzazione invia, pertanto, ai Dirigenti, tramite e-mail, entro il 30 novembre, il file contenente il personale in servizio nelle singole strutture dirigenziali ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione. Le assenze del mese di dicembre, non considerate nell'anno 2003, ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione, vengono conteggiate nell'anno successivo.

15- Il file compilato dovrà essere obbligatoriamente trasmesso alla Struttura competente all'Organizzazione entro e non oltre il 4 dicembre 2003, via e-mail e su supporto cartaceo.

16- Per l'anno 2003 Il punteggio di rendimento ai dipendenti facenti capo ad ogni Servizio viene attribuito sulla base delle attività individuate nelle schede reporting sulle attività gestite nel corso dell'anno 2003 compilate su richiesta del Nucleo di Valutazione ed in base agli obiettivi fissati nei contratti individuali di conferimento degli incarichi dirigenziali.

RSU
[Signature]

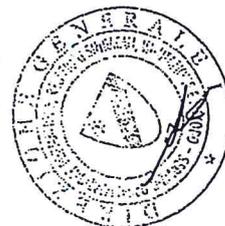
CSA
T. Demareto

ASL
[Signature]

ASL
[Signature]

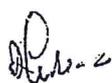
17. Per i dipendenti interessati, nel corso dell'anno, a progressioni verticali di carriera, si fa riferimento, ai fini dell'attribuzione del coefficiente di peso di cui al precedente punto 11, alle categorie di inquadramento rispettivamente possedute alle date del 30 aprile e del 31 ottobre dell'anno stesso. Per l'anno 2003 si fa riferimento, per tale fattispecie, alla data del 30 giugno 2003.

RSU

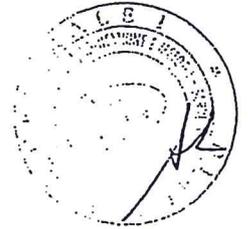



CSA
F. Luoneto

CISL





PUNTO 2

CRITERI DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

1 - Il compenso incentivante la produttività è correlato al grado di partecipazione individuale dimostrata dai singoli dipendenti nella fase di realizzazione dei risultati.

2 - Il Dirigente responsabile della struttura valuterà la partecipazione del dipendente attribuendo allo stesso un "punteggio rendimento" secondo i criteri appresso indicati:

a)- arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte - **punteggio da 0 a 40;**

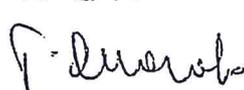
b)- spirito di iniziativa – autoattivazione; coinvolgimento attivo nella proposizione di risoluzioni di problemi, capacità di adattamento alle esigenze di servizio - **punteggio da 0 a 50;**

c)- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro:
- precisione, tempestività dimostrata nell'assolvimento dei compiti assegnati dal Dirigente, - **punteggio da 0 a 20;**

d)- quantità di lavoro prodotto - **punteggio da 0 a 20.**

e)- Qualità delle relazioni interpersonali e con l'utenza - **punteggio da 0 a 20;**

BSU


C.S.A.


CISL



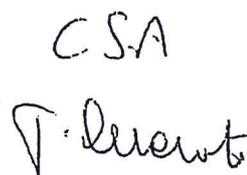

3 - Non vengono considerate assenze:

- i corsi di formazione
- congedo ordinario e festività sopresse
- astensione obbligatoria per maternità (artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 e art. 46 della L.R. 31/90 e art. 48 del D.P.R. 333/90).
- permessi per assemblee sindacali
- permessi retribuiti per attività-trattative sindacali, convegni e congressi art. 9 del CCNQ/98.

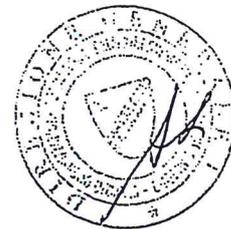
ASU






CSA


CSL

PUNTO 3

ADEMPIMENTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE

- 1 - La valutazione della prestazione individuale è operata sulla base dei criteri sopra indicati.
- 2: Incaricati della valutazione dell'apporto individuale sono i dirigenti responsabili della struttura, e in mancanza i competenti Direttori Generali; in caso di mancata preposizione di personale con qualifica dirigenziale alle Strutture Speciali della Presidenza della Giunta Regionale, l'incaricato della valutazione è il Dirigente competente per le attività del Gabinetto e degli Affari Generali.
- 3 - La valutazione fatta, secondo i criteri sopra descritti, sarà portata a conoscenza del dipendente che apporrà la firma per "presa visione".
- 4 - La firma di "presa visione" non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.
- 5 - I Dirigenti valuteranno l'apporto dei dipendenti comunicati dal Servizio Organizzazione, tramite ^{scheda cartacea} ~~supporto informatico~~; laddove i dipendenti siano stati interessati a processi di mobilità, durante il periodo interessato, la valutazione viene effettuata dal Dirigente a cui lo stesso risulta assegnato nella segnalazione fatta dal Servizio Organizzazione, sentiti i Dirigenti delle strutture in cui è precedentemente è stato in servizio.
- 6- La valutazione da parte del dirigente con i criteri di cui al punto 2, e' obbligatoria.

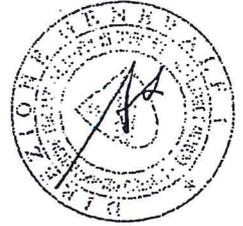
RSU

CSA
T. Devenuto

CISL

7. La mancata valutazione, anche di un solo dipendente in carica alla struttura, o il ritardo, comporterà la tempestiva segnalazione dell'inadempienza al Nucleo di Valutazione, da parte del Direttore Generale competente per l'Organizzazione.

RSU
[Handwritten signature]



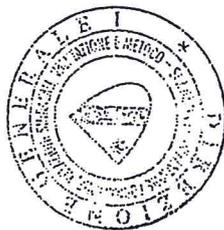
CSA
[Handwritten signature]

CISA
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato n° 2 alla delibera

n° 136 del 16-2-2004



PUNTO 1

PRODUTTIVITA'

METODOLOGIA

1- La produttività individuale viene erogata dal Dirigente con riferimento agli obiettivi definiti nei contratti individuali di conferimento dell'incarico dirigenziale.

2- Il fondo destinato al raggiungimento di obiettivi di maggiore produttività viene erogato in base al punteggio attribuito dal Dirigente del Servizio.

3- Il fondo destinato alla produttività individuale viene erogato in due tranche del 50% ognuna:

la prima entro il mese di giugno dell'anno di riferimento della produttività;

la seconda entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento della produttività.

4- Il Dirigente entro il 15 maggio ed il 15 novembre, attribuisce un punteggio di rendimento secondo i criteri individuati nel punto 2.

5- La produttività individuale viene erogata con provvedimento del Direttore Generale competente all'Organizzazione dopo aver acquisito la valutazione del rendimento di ogni dipendente assegnato ai Servizi.



6- Il Dirigente dovrà utilizzare la scheda cartacea fornita dal Servizio Organizzazione, Formazione, Relazioni Sindacali, Valutazione e Metodo inviato ad ogni Dirigente tramite e-mail e/o floppy disk.

7- Il file contenente l'elenco dei dipendenti in servizio in ogni struttura alla data del 30 aprile per la prima tranne di produttività e al 31 ottobre per la seconda tranne, compilato con il punteggio di valutazione, e la percentuale di presenza, dovrà essere trasmesso, obbligatoriamente, alla Struttura competente all'organizzazione entro e non oltre il 15 maggio e il 15 novembre, via e-mail e su supporto cartaceo.

8- In caso di inadempimento del Dirigente del Servizio (o ritardo) nell'attribuzione del punteggio ai dipendenti della struttura, provvede, in via sostitutiva, il competente Direttore Generale, ovvero per le strutture Speciali della Presidenza della Giunta Regionale, il Dirigente del Servizio competente per la materia degli affari generali.

9- Il mancato adempimento di attribuzione del punteggio viene segnalato dal Direttore Generale competente all'Organizzazione al Nucleo di Valutazione, ai fini della valutazione dell'attività dirigenziale.

10- Il calcolo della produttività individuale spettante ai dipendenti viene effettuato dal Servizio competente all'Organizzazione in base al punteggio di rendimento rapportato alle presenze, al coefficiente di peso per categoria e alla massa monetaria di produttività suddivisa in due tranne.

11. I periodi di tempo non considerati , ai fini della rilevazione delle presenze, vengono conteggiati nella valutazione del punteggio del periodo successivo.



12- I coefficienti di peso per categoria sono:

<i>A</i>	=	<i>0,50</i>
<i>B1</i>	=	<i>0,60</i>
<i>B3</i>	=	<i>0,70</i>
<i>C</i>	=	<i>0,80</i>
<i>D1</i>	=	<i>0,90</i>
<i>D3</i>	=	<i>1</i>

13- La metodologia di erogazione della produttività individuale, secondo il sistema dell'attribuzione del punteggio di rendimento rapportato alle presenze, al coefficiente di peso sopra specificato e alla massa monetaria destinata alla erogazione della produttività viene applicata anche per l'anno 2003.

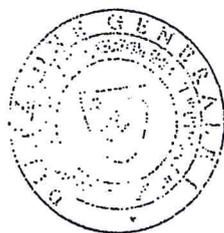
14- Il Servizio Organizzazione invia, pertanto, ai Dirigenti, tramite e-mail, entro il 30 novembre, il file contenente il personale in servizio nelle singole strutture dirigenziali ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione. Le assenze del mese di dicembre, non considerate nell'anno 2003, ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione, vengono conteggiate nell'anno successivo.

15- La scheda, compilata, dovrà essere obbligatoriamente trasmessa alla Struttura competente all'Organizzazione entro e non oltre il 4 dicembre 2003.

16- Per l'anno 2003 Il punteggio di rendimento ai dipendenti facenti capo ad ogni Servizio viene attribuito sulla base delle attività individuate nelle schede reporting sulle attività gestite nel corso dell'anno 2003 compilate su richiesta del Nucleo di Valutazione ed in base agli obiettivi fissati nei contratti individuali di conferimento degli incarichi dirigenziali.



17. Per i dipendenti interessati, nel corso dell'anno, a progressioni verticali di carriera, si fa riferimento, ai fini dell'attribuzione del coefficiente di peso di cui al precedente punto 11, alle categorie di inquadramento rispettivamente possedute alle date del 30 aprile e del 31 ottobre dell'anno stesso. Per l'anno 2003 si fa riferimento, per tale fattispecie, alla data del 30 giugno 2003.



PUNTO 2

CRITERI DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

1 - Il compenso incentivante la produttività è correlato al grado di partecipazione individuale dimostrata dai singoli dipendenti nella fase di realizzazione dei risultati.

2 - Il Dirigente responsabile della struttura valuterà la partecipazione del dipendente attribuendo allo stesso un "punteggio rendimento" secondo i criteri appresso indicati:

a)- arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte - **punteggio da 0 a 40;**

b)- spirito di iniziativa – autoattivazione; coinvolgimento attivo nella proposizione di risoluzioni di problemi, capacità di adattamento alle esigenze di servizio - **punteggio da 0 a 50;**

c)- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro:
- precisione, tempestività dimostrata nell'assolvimento dei compiti assegnati dal Dirigente, - **punteggio da 0 a 20;**

d)- quantità di lavoro prodotto - **punteggio da 0 a 20.**

e)- Qualità delle relazioni interpersonali e con l'utenza - **punteggio da 0 a 20;**



3 - Non vengono considerate assenze:

- i corsi di formazione
- congedo ordinario e festività soppresse
- astensione obbligatoria per maternità (artt. 4 e 5 della Legge 1204/71 e art. 46 della L.R. 31/90 e art. 48 del D.P.R. 333/90).
- permessi per assemblee sindacali
- permessi retribuiti per attività-trattative sindacali, convegni e congressi art. 9 del CCNQ/98.



PUNTO 3

ADEMPIMENTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE

1 - La valutazione della prestazione individuale è operata sulla base dei criteri sopra indicati.

2: Incaricati della valutazione dell'apporto individuale sono i dirigenti responsabili della struttura, e in mancanza i competenti Direttori Generali; in caso di mancata preposizione di personale con qualifica dirigenziale alle Strutture Speciali della Presidenza della Giunta Regionale, l'incaricato della valutazione è il Dirigente competente per le attività del Gabinetto e degli Affari Generali.

3 - La valutazione fatta, secondo i criteri sopra descritti, sarà portata a conoscenza del dipendente che apporrà la firma per "presa visione".

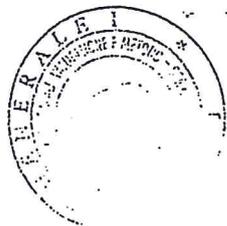
4 - La firma di "presa visione" non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.

5 - I Dirigenti valuteranno l'apporto dei dipendenti comunicati dal Servizio Organizzazione, tramite scheda cartacea; laddove i dipendenti siano stati interessati a processi di mobilità, durante il periodo interessato, la valutazione viene effettuata dal Dirigente a cui lo stesso risulta assegnato nella segnalazione fatta dal Servizio Organizzazione, sentiti i Dirigenti delle strutture in cui è precedentemente è stato in servizio.

6- La valutazione da parte del dirigente con i criteri di cui al punto 2, e' obbligatoria.



7. La mancata valutazione, anche di un solo dipendente in carica alla struttura, o il ritardo, comporterà la tempestiva segnalazione dell'inadempienza al Nucleo di Valutazione, da parte del Direttore Generale competente per l'Organizzazione.



Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come appresso:

IL SEGRETARIO

f.to Campolieti

IL PRESIDENTE

f.to Angelo Michele Iorio

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo

Campobasso, li 17 febbraio 2004



IL SEGRETARIO

Giuseppe Campolieti

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Visto: IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

Campobasso, li _____