

PROVINCIA DI TARANTO

4° SETTORE

SERVIZIO: Stato giuridico - Gestione e disciplina del Personale - Relazioni Sindacali e Contrattazione Collettiva

ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2010

Premesso che:

- in data 29 giugno 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate per l'Anno 2010;
- in data 7 luglio 2010 - prot. n. 43507, è stata trasmessa la relazione illustrativa tecnico - finanziaria all'esame del Collegio dei Revisori;
- il Collegio dei Revisori, con parere del 13 luglio 2010 - prot. n. 45127, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Provinciale, già con la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 146 del 26.05.2010, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo decentrato;
- in data 20 luglio 2010, veniva sottoscritto l'Accordo per la distribuzione delle risorse decentrate relative all'anno 2010, nel quale la disciplina dei compensi per produttività alla stipulazione di un nuovo Accordo;
- in data 26 aprile 2011, veniva sottoscritto l'Accordo per la distribuzione delle risorse decentrate relative all'anno 2010 per la disciplina dei criteri dei compensi per produttività;
- il Collegio dei Revisori, con parere rilasciato il giorno 9 maggio 2011 ed acquisito in data 11.05.2011 - prot. n.30397, ha *"espresso il proprio parere favorevole all'ipotesi di accordo sui criteri generali per la distribuzione delle risorse decentrate per l'esercizio 2010 siglata dall'Ente con le OO.SS. e la R.S.U in data 26 aprile 2011"*;
- con la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 86 del 11.5.2011, l'Amministrazione autorizzava alla stipulazione dell'Accordo per la distribuzione delle risorse decentrate relative all'anno 2010, per la disciplina dei criteri dei compensi per produttività

Il giorno 16/SEDIU del mese di MAGGIO dell'anno 2011, presso la sede del Palazzo del Governo, a seguito degli incontri tenutisi per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigenziale dell'Ente Provincia di Taranto, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dott. Roberto Carucci: Dirigente del 4° Settore "Amministrazione, Gestione e Contabilità del Personale - Trasparenza ed Istituti di Partecipazione - Statistica - Raccolta ed Elaborazione Dati"

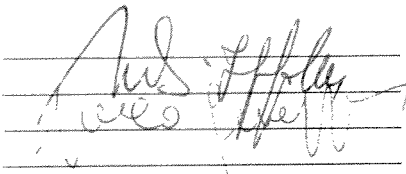
Delegazione di parte sindacale:

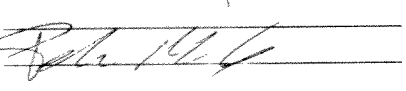
R.S.U., nelle persone di:

Marco Avarello

Gaetano Convertino

Leonardo Di Maggio
Manlio D'Ippolito
Giuseppe Greco
Giuseppe Palmisano
Giuseppe Parisi
Martino Petrosino
Carlo Supino
Angelo Viesti

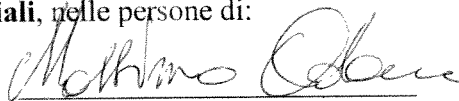




Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

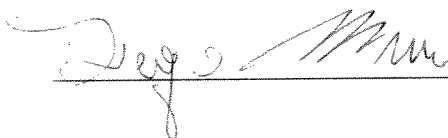
CGIL :

Massimo Odone



CISL:

Diego Murri

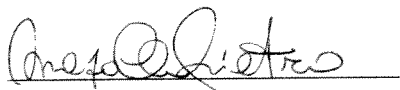


UIL/F.P.L.:

Francesco Brunetti


DICCAP/Sulpm :

Aristide Rotunno
MARZOLLA PIETRO
(Direttore Provinciale)



CSA:

Vincenzo Zaccaria



Con funzioni di Segretario della Delegazione Trattante,
Funzionario Amministrativo dell'Ente, Dott.ssa Chiaretta Latagliata _____

sottoscrivono il presente

ACCORDO
SUI CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE
RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2010

Compensi per produttività

Distribuzione risorse

Le risorse vengono distribuite a ciascun Settore in relazione al numero dei dipendenti in servizio durante l'anno ed al peso per categoria.

Possono accedere all'incentivo i dipendenti con almeno sei mesi di servizio attivo nell'anno di riferimento.

Metodologie e criteri di valutazione – Sistema permanente di valutazione

L'attribuzione dei compensi di produttività deve essere strettamente collegata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è collegata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Si tiene conto:

- a) delle prestazioni individuali che si distinguono in base ad una valutazione della rilevanza quantitativa e qualitativa delle prestazioni per il conseguimento degli obiettivi istituzionali;
- b) degli obiettivi definiti dal Piano di gestione e dei risultati effettivamente conseguiti ed accertati dal Nucleo di Valutazione, a fine esercizio per ogni Settore.

Per ogni Settore vengono valutati tutti i dipendenti in funzione del contributo dato al raggiungimento degli obiettivi anche tenendo conto delle attività ordinarie propedeutiche alla realizzazione degli stessi.

La somma verrà, comunque, corrisposta al personale, secondo i criteri sotto riportati.

Il Nucleo di Valutazione stabilisce il conseguimento degli obiettivi.

Se il Nucleo certifica che un obiettivo non è stato raggiunto, la somma assegnata a quel Settore viene ridotta proporzionalmente del numero dell'obiettivo non raggiunto e viene redistribuita con gli stessi criteri a tutti i Settori, incluso lo stesso che non ha raggiunto l'obiettivo.

La valutazione annuale del personale è affidata ai dirigenti, nel rispetto della metodologia di valutazione.

Il premio di risultato individuale di ciascun dipendente, viene attribuito nel modo seguente:

A) una parte del premio di risultato individuale viene assegnato in funzione della categoria di appartenenza del dipendente che ha partecipato alla realizzazione dell'obiettivo e della effettiva presenza in servizio:

- Cat. D: (parametro 2,00 x coefficiente fisso 30 x effettiva presenza in servizio) max punti 60
- Cat. C: (parametro 1,50 x coefficiente fisso 30 x effettiva presenza in servizio) max punti 45
- Cat. B: (parametro 1,00 x coefficiente fisso 30 x effettiva presenza in servizio) max punti 30
- Cat. A: (parametro 0,50 x coefficiente fisso 30 x effettiva presenza in servizio) max punti 15

L'importo a tale titolo utilizzabile è pari circa € 165.000,00 che sono economie accertate del fondo lavoro straordinario 2010.

B) una parte del premio di risultato individuale viene assegnato in funzione del punteggio ottenuto dalla compilazione della seguente scheda di valutazione inerente l'apporto quali-quantitativo alla realizzazione dell'obiettivo, di cui all'allegato A) oltre che del parametro assegnato a ciascuna categoria ed all'effettiva presenza in servizio:

- Cat. D: (parametro 2,00 x punteggio valutazione x effettiva presenza in servizio) max punti 40
- Cat. C: (parametro 1,50 x punteggio valutazione x effettiva presenza in servizio) max punti 30
- Cat. B: (parametro 1,00 x punteggio valutazione x effettiva presenza in servizio) max punti 20
- Cat. A: (parametro 0,50 x punteggio valutazione x effettiva presenza in servizio) max punti 10

La somma a tale titolo è pari all'importo di circa € 105.000,00 quale risparmio sul fondo per il salario accessorio.

Le parti concordano che tale somma viene accantonata per far fronte all'eventuale soccombenza relativa ai ricorsi proposti dai dipendenti anche in ordine all'indennità di disagio. In caso di soccombenza la somma disponibile verrà ridotta degli importi pagati a seguito di eventuali sentenze di condanna. La restante somma sarà pagata con i criteri stabiliti al punto B) del presente Accordo.

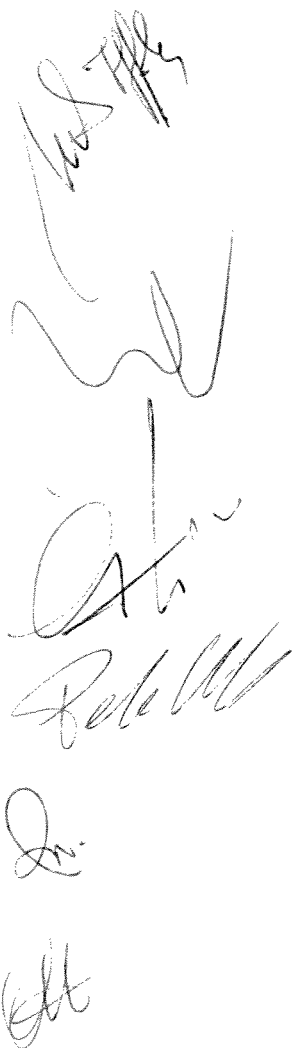
Ad ogni dipendente verrà notificata copia dell'esito della valutazione e verranno fornite tutte le informazioni necessarie a chiarire le motivazioni specifiche della valutazione.

In caso di mancato accordo, entro tre giorni, il dipendente potrà inoltrare istanza di riesame presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni al Direttore Generale.

Il Direttore Generale, unitamente al Presidente del Nucleo di Valutazione, entro tre giorni, convoca il Dirigente ed il dipendente che potrà anche farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o cui conferisce mandato, per l'eventuale composizione bonaria della questione.

In sede di definizione dei principi generali per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività, riferiti all'anno 2011, le parti si impegnano a verificare gli effetti dell'applicazione del presente Accordo e a definire le regole in ordine alla cumulabilità dell'incentivo con altre forme di incentivo (recupero evasione tributaria, progettazione, ...). Lo scopo della verifica è quello di adottare eventuali criteri perequativi nel rispetto della normativa di riferimento in materia.

Le parti danno atto che anche la valutazione delle posizioni organizzative deve essere ricondotta al raggiungimento degli obiettivi di Settore e con gli stessi criteri stabiliti dal presente Accordo.



Scheda di valutazione del dipendente inerente l'apporto quali – quantitativo alla realizzazione dell'obiettivo cui ha partecipato

Denominazione Obiettivo:

Cognome e Nome: _____

Categoria di appartenenza: _____

INDICATORI DI VALUTAZIONE

A) GRADO DI INTEGRAZIONE E CAPACITA' DI COORDINAMENTO:

Indicatore volto a rilevare la capacità di collaborare fattivamente coordinandosi con i colleghi dell'ufficio

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B) RAPPORTO CON L'UTENZA E ALTRI UFFICI.

Indicatore volto a valutare la disponibilità e le capacità di rapportarsi con gli utenti esterni e di interagire con i colleghi degli altri uffici con spirito collaborativo.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C) AUTONOMIA E RESPONSABILITA'.

Indicatore volto a rilevare la capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma ed indipendente. Capacità di autogestirsi e di assumersi le responsabilità conseguenti.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D) IMPEGNO

Indicatore volto a rilevare l'impegno lavorativo complessivamente apportato (numero di provvedimenti /atti – ore di lavoro svolte...) oltre la presenza in servizio ed il rispetto dell'orario di lavoro.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: _____

Il Dirigente di Settore

Per presa visione
Il Dipendente

