

APPLICAZIONE ALLEGATO A – PRODUTTIVITÀ (IPOTESI ACCORDO DEL 10.06.09)

Definizione budget di struttura

Si calcola suddividendo lo stanziamento previsto per l'FTE complessivamente impegnato nell'anno (in proporzione per il personale part-time, al netto dei trasferimenti in entrata e in uscita nel periodo di riferimento, del personale di categoria EP e del personale che nel corso dell'anno di riferimento ha percepito una quota di conto terzi superiore ai limiti stabiliti) e moltiplicando successivamente il valore del singolo punto di FTE per l'FTE di ciascuna struttura.

Tipologia degli obiettivi

Per obiettivo di struttura si intende un obiettivo che coinvolga tutto il personale della struttura e che sia mirato al miglioramento (in termini di efficienza, efficacia e economicità) dell'andamento generale delle attività svolte.

Per obiettivo di progetto si intende un obiettivo che coinvolga anche solo una parte del personale afferente alla struttura (almeno due persone) e che sia finalizzato ad introdurre elementi innovativi nell'organizzazione, nei processi e nei prodotti.

Definizione della percentuale del budget da assegnare agli obiettivi

Il budget dell'obiettivo di struttura e il budget di ciascun obiettivo di progetto vengono determinati dal responsabile di struttura, fermo restando che il budget dell'obiettivo di struttura è, in prima applicazione, pari al 60% del budget di struttura e, previo esame congiunto e verificata la corretta applicazione dell'accordo, per il 2010 pari al 50% del budget di struttura.

Definizione degli obiettivi

Obiettivi di struttura: in sede di definizione degli obiettivi di struttura il responsabile di struttura deve compilare l'apposito modulo, avendo cura di specificare titolo e descrizione dell'obiettivo, criteri di valutazione per il raggiungimento degli obiettivi (indicatori) e personale coinvolto, di cui vengono specificate le attività da svolgere.

La definizione degli obiettivi e dei rispettivi budget sono comunicati in una riunione con tutto il personale da effettuarsi entro i termini indicati dall'apposita circolare.

Tutta la documentazione dovrà restare agli atti della struttura ed essere sempre consultabile, a richiesta, dal personale interessato.

Obiettivi di progetto: in sede di definizione degli obiettivi di progetto il responsabile di struttura deve compilare l'apposito modulo, avendo cura di specificare titolo e descrizione dell'obiettivo, criteri di valutazione per il raggiungimento degli obiettivi (indicatori) e personale coinvolto, di cui viene specificato il tipo di contributo atteso (ruolo) e le attività da svolgere.

Tipologie di contributo atteso:

- Pari a 0,8 per contributo atteso di tipo per lo più operativo (per cui si richiede per lo più l'esecuzione delle attività assegnate, nei tempi e nei modi prestabiliti da una figura responsabile)
- Fino a 1 per contributo atteso di tipo per lo più tecnico (per cui si richiede per lo più l'utilizzo di conoscenze specialistiche che consentano autonomia nell'adozione di strumenti e nella soluzione di problemi per il completamento di specifiche attività)
- Fino a 1,2 per contributo atteso di tipo per lo più gestionale (per cui si richiede per lo più la programmazione delle attività, il coordinamento dei gruppi di lavoro e la responsabilità del risultato ottenuto)

La definizione degli obiettivi e dei rispettivi budget sono comunicati in una riunione con tutto il personale da effettuarsi entro i termini indicati dall'apposita circolare.

In corso d'opera, il contributo atteso può essere modificato in base all'effettivo svolgimento delle attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo con contestuale comunicazione per posta elettronica a tutto il personale che partecipa all'obiettivo.

Tutta la documentazione dovrà restare agli atti della struttura ed essere sempre consultabile, a richiesta, dal personale interessato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "TB", "S*", "E", and others.

Criteri di valutazione del contributo

- obiettivi di struttura

I criteri per la valutazione del contributo fornito sono predeterminati e comuni a tutte le strutture:

- capacità di proporre soluzioni innovative
- coinvolgimento nei processi lavorativi
- attenzione alle esigenze dell'utenza
- capacità di risolvere problemi

- obiettivi di progetto

I criteri per la valutazione del contributo fornito sono predeterminati e comuni a tutte le strutture:

ruolo preminente	competenze trasversali preminenti	competenze tecniche di prodotto preminenti	competenze tecniche di processo preminenti
Operativo	accuratezza lavoro in gruppo	conoscenze base	ottimizzazione tempi e risorse
Tecnico	creatività soluzione problemi flessibilità	conoscenze approfondite	gestione anomalie e imprevisti
Gestionale	gestione collaboratori autonomia	conoscenze interdisciplinari	pianificazione e controllo

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

Si tratta di valutare il risultato raggiunto in base allo scostamento tra il valore degli indicatori stabilito in fase di definizione degli obiettivi e il valore effettivamente registrato alla conclusione del periodo di rilevazione.

La valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo è comunicata in una riunione con tutto il personale entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

In caso di non raggiungimento del 100% del risultato atteso, la quota rimanente viene distribuita tra gli altri obiettivi in proporzione al loro grado di raggiungimento.

Valutazione del contributo fornito

- obiettivi di struttura

Si tratta di valutare l'effettivo contributo fornito per il raggiungimento del risultato, in base ai suddetti criteri comuni a tutte le strutture.

Tale valutazione avviene obbligatoriamente tramite colloquio con il dipendente interessato e va ad esso comunicata per iscritto.

- obiettivi di progetto

Si tratta di valutare la corrispondenza tra l'effettivo contributo fornito per il raggiungimento del risultato e il contributo atteso in fase di definizione (o revisione) dell'obiettivo, in base ai suddetti criteri comuni a tutte le strutture, con una scala di valori che può variare da 1 a 4: competenze espresse in modo poco corrispondente, sufficientemente corrispondente, abbastanza corrispondente, corrispondente al ruolo.

Tale valutazione avviene obbligatoriamente tramite colloquio con il dipendente interessato e va ad esso comunicata per iscritto.

Ab

R

AB

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AB', 'SA', and several other illegible marks.

Ripartizione degli emolumenti

La quota di produttività non può superare di 3,5 volte la somma ottenuta suddividendo lo stanziamento previsto per l'FTE complessivamente impegnato nell'anno e non può essere inferiore a 120 € purché l'obiettivo di struttura sia raggiunto almeno al 50%, fatto salvo un eventuale riproporzionamento per periodi di assenza superiore ai 6 mesi su indicazione del responsabile.

Informazione

La definizione degli obiettivi e del rispettivo budget le eventuali modifiche di tale definizione e la valutazione del risultato raggiunto e del contributo fornito da ciascun dipendente devono essere trasmesse all'Amministrazione per consentire la corresponsione dell'incentivo.

I medesimi dati, nonché quelli previsti dall'art. 6, comma 3, lett. c) ed h) del CCNL del 16.10.08, fatto salvo la valutazione personale del contributo fornito, sono oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FB", "L", "S+", "R", "E", "B", "C", "D", and "S".

La delegazione di parte pubblica

- PROF. AVV. ANGELO V. IZAR
- DOTT. CANDELORO BELLANTONI
- DOTT. MAURIZIO DI GIROLAMO
- DOTT. FRANCESCO BATTAGLIA
- DOTT.SSA ELENA LA TORRE
- DOTT. STEFANO CUI

Prof. Izar
Candeloro Bellantoni
Maurizio Di Girolamo
Francesco Battaglia
Elena La Torre
Stefano Cui

Le OO.SS.

- FLC CGIL
- CONFSAL
- CISL UNIVERSITÀ
- UIL PA-UR
- RDB CUB
- CISAL UNIVERSITA'

Flc Cgil
Confasal
Cisl Università
Uil Pa-Ur
Rdb Cub
Cisal Università

Le R.S.U.

- SIG. MARIO BOSSI
- DOTT.SSA ANTONELLA CIPOLLA
- SIG.RA ANNAMARIA DE ROSA
- DOTT. STEFANO FAGGIOLI
- DOTT.SSA PAOLA GIORGINI
- SIG. ROBERTO MANERA
- SIG. VITO MARTINO
- SIG. PASQUALE MELCHIORETTO

Mario Bossi
Antonella Cipolla
Annamaria De Rosa
Stefano Faggioli
Paola Giorgini
Roberto Manera
Vito Martino
Pasquale Melchiorretto

Milano, 17 settembre 2009