

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E CORRELAZIONE CON LA  
RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'**

*La Direzione Aziendale e le RSU/OO.SS. del Comparto*

- Richiamato quanto in precedenza convenuto sull'argomento;
- Tenuto conto del lavoro svolto dagli appositi gruppi paritetici ed in particolare da quello sulle schede di valutazione delle competenze / comportamenti;
- Tenuto altresì conto delle osservazioni formulate su tali schede dal CUG aziendale;
- Considerata la proposta di regolamentazione di sintesi consegnata dalle RSU/OO.SS. nell'incontro del 15.01.2013;
- Valutata e approfondita la proposta finale elaborata dall'Azienda sulla base di quanto precede e consegnata/illustrata nell'incontro del 07.03.2013;

**CONVENGONO**

1. di approvare la regolamentazione contenuta nel documento allegato quale parte integrante riservandosi di rivedere la parte relativa alla disciplina degli obiettivi specifici aziendali contenuta nel vigente CCIA e non modificata dal presente accordo;
2. di dare atto che le schede da utilizzare per la valutazione della performance individuale, sia in termini di obiettivi, individuali o di gruppo, che di comportamenti / competenze messi in atto, così come la procedura di ricorso avverso il risultato della valutazione, sono quelle allegate alla mail trasmessa alle RSU/OO.SS. in data 08.03.2013; nelle schede relative alla valutazione delle competenze e comportamenti i campi finali relativi a "giudizio sintetico complessivo" "proposta di miglioramento" e "motivazione" sono previsti come obbligatori;
3. di precisare che la nuova regolamentazione si applica a partire dagli obiettivi e competenze definiti dal corrente anno 2013 e sostituisce, pertanto, da tale data e per le parti specificate quella in precedenza definita e contenuta nell'art. 30 del vigente CCIA del 20/04/2006;
4. di prevedere che dopo il primo anno di applicazione si proceda ad un esame di eventuali carenze o situazioni critiche emerse per effettuare possibili modifiche da apportare alle schede e più in generale al sistema.

*Donato*

*[Handwritten signature]*

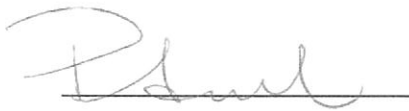

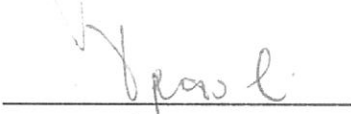

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Dichiarazione a verbale della Direzione Aziendale:

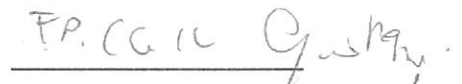





La valutazione individuale riveste importanza strategica e va pertanto adeguatamente considerata; ciò premesso ritiene che il relativo peso debba progressivamente aumentare di pari passo con l'evoluzione del sistema.

per la Direzione Aziendale

per le RSU / OO.SS.

Sinistra Politecnica (COORD. RSU)

  
FIALS   
FIALS   
UIL-FPL   
  
  


Bergamo, 9 aprile 2013

9 IV 2013

**REGOLAMENTAZIONE  
SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**AREA COMPARTO**

*M L*

*se m front*

*Am - 1*

*Am/Am*

*Am/Am*

*Am/Am*

## ART. 1 – FINALITA'

In coerenza ed applicazione dei contratti di lavoro in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia viene riconosciuta la fondamentale importanza del momento di valutazione delle risorse umane al fine di:

- migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
- favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento ecc.);
- disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
- premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

La normativa contrattuale e legislativa che attiene al sistema di Valutazione del personale del Comparto ed i correlati sistemi e criteri di distribuzione del Fondo per la Produttività viene applicata tenendo conto dei livelli di Performance conseguiti dal personale del Comparto secondo criteri uniformi in tutto il contesto aziendale.

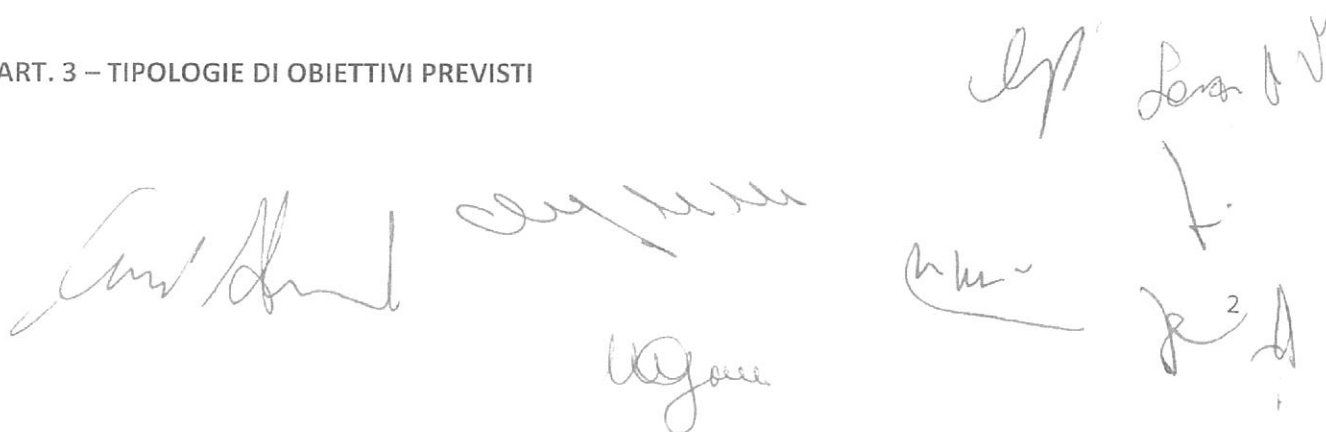
Il presente regolamento definisce i criteri di correlazione tra performance conseguita, verificata da oggettivi indicatori di risultato, e partecipazione alla distribuzione del Fondo di Produttività.

## ART. 2 – CONSISTENZA DEL FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Il Dipartimento Risorse Umane definisce annualmente l'ammontare del Fondo della produttività collettiva secondo le disposizioni normative e gli accordi contrattuali sottoscritti a livello nazionale e locale.

Dopo la chiusura dell'anno di competenza confluiscono nel fondo stesso le somme residue dei Fondi sviluppi Carriera e disagio non impegnate per le specifiche finalità, nonché le quote di competenza derivanti da entrate proprie in base ai rispettivi regolamenti, norme di legge e/o di contratto.

## ART. 3 – TIPOLOGIE DI OBIETTIVI PREVISTI



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, flowing signature. In the center, there are two smaller signatures, one above the other. On the right, there are several initials and a signature, including 'EP', 'Loren...', 'F.', 'P. 2', and 'A'.

Il Fondo della Produttività collettiva è finalizzato al perseguimento dell'incremento della qualità e dell'economicità dei servizi erogati da perseguire con il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali attraverso la definizione ed incentivazione delle seguenti tipologie di obiettivi:

- Obiettivi specifici aziendali
- Obiettivi di struttura

#### OBIETTIVI SPECIFICI AZIENDALI

Sono quelli ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale. Ad essi viene riservata una quota non superiore ad € 300.000/anno del fondo della produttività collettiva. Le modalità di definizione ed i criteri di premialità sono quelli in vigore e contenuti nel CCIA.

#### OBIETTIVI DI STRUTTURA

Annualmente la Direzione Aziendale definisce, in sede di contrattazione del budget, con i responsabili delle singole strutture organizzative, gli obiettivi annuali da perseguire ed i relativi indicatori. In coerenza con tali obiettivi generali di struttura i competenti responsabili definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali/o di gruppo a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede definite.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere chiari, fattibili e raggiungibili nei tempi previsti ed oggettivamente misurabili. Tali obiettivi vengono illustrati e consegnati entro 30 gg. dalla conclusione della contrattazione di budget.

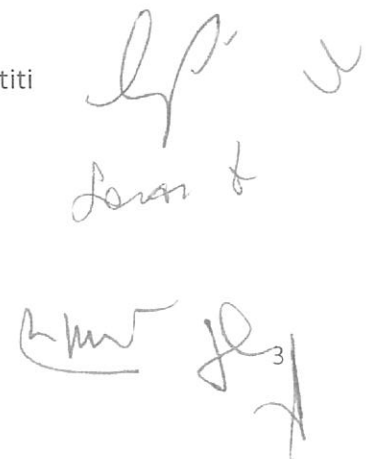
In aggiunta alla scheda obiettivi, i competenti Responsabili consegnano la scheda individuale relativa ai comportamenti da mettere in atto in relazione ai rispettivi profili e competenze.

La fase di assegnazione/consegna delle schede avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato/gruppi di Valutati.

Gli obiettivi dovranno:

- essere coerenti con quelli dell'U.O.
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili

Le schede vanno sottoscritte dal valutatore e dal valutato.



#### ART. 4 – SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Il sistema di valutazione individuale è basato sulla misurazione della performance individuale intesa come contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia in termini di risultati raggiunti che di comportamenti messi in atto, per gli aspetti previsti dalla scheda di assegnazione di cui al precedente articolo.

Alla valutazione provvede il responsabile/coordinatore della struttura cui il personale è assegnato.

Dopo l'assegnazione degli obiettivi individuali/di gruppo e delle previste schede, è compito dei competenti responsabili/coordinatori monitorare l'andamento delle attività per verificarne la coerenza con quanto previsto ed impartire, se necessario, le opportune indicazioni per rispettare la programmazione.

Ciò deve risultare dalla relativa scheda così come le osservazioni del valutato e la scheda stessa va sottoscritta da entrambi.


Entro il 31 gennaio dell'anno successivo si farà luogo alla valutazione finale in sede di colloquio individuale valutatore/valutato per rilevare la situazione in base agli indicatori previsti e mettere in evidenza eventuali criticità e le proposte/azioni da mettere in atto per un miglioramento della situazione. Ciò deve risultare dalle relative schede così come le osservazioni del valutato. Le schede vanno sottoscritte dal valutatore e dal valutato.

Eventuali ricorsi saranno decisi in base alla procedura di conciliazione allegata alle schede di valutazione.

#### ART. 5 – MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO

Per determinare il valore complessivo della valutazione i punteggi individuali conseguiti rispettivamente per gli obiettivi e per i comportamenti saranno entrambi rapportati al punteggio max di punti 15/100, in modo che il totale della valutazione individuale sia espresso in 30/100.

A detto totale sarà sommata la % di raggiungimento accertata per gli obiettivi della struttura di assegnazione del personale ricondotta al punteggio max di punti 70/100.



Il totale finale della valutazione, così ottenuto, dopo la validazione del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, sarà utilizzato per il pagamento della quota di produttività in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE RAPPORTATO A 100		% QUOTA DI PRODUTTIVITA' SPETTANTE
Fino a	49	0
Da	50-59	60%
Da	60-69	80%
Da	70-79	90%
Da	80-89	95%
Da	90 -100	100%

La liquidazione delle quote individuali viene effettuata, oltre che sulla base delle tabelle sopra riportate, tenendo conto dei seguenti elementi:

- 1) Giorni di effettiva presenza in servizio come da sistema in vigore;
- 2) Quota individuale della categoria di appartenenza secondo la seguente tabella:

Cat. A	1,00
Cat. B	1,23
Cat. BS	1,46
Cat. C	1,69
Cat. D	1,92
Cat. DS	2,15

Nel caso di personale trasferito da una struttura ad un'altra in corso d'anno, si considererà la struttura in cui l'operatore ha prestato servizio per più tempo.

#### ART. 6 – TEMPI DI PAGAMENTO

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "di", "ep", "a", "Lepante", and "5".]*

