

## Sistema di misurazione e valutazione della performance

Si confermano i seguenti criteri di ripartizione previsti all'art. 10 del contratto integrativo decentrato sottoscritto il 29-01-2001 così come integrato in data 04/03/2002 di seguito riportati:

“ ....omissis...

- 1) *Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, nei Peg assegnati al centro di responsabilità secondo il modello “allegato A”; i servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti; gli obiettivi verranno effettuati e sviluppati in orario di lavoro;*
- 2) *le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto nel Peg per numero e categoria;*
- 3) *per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del Ccnl-Ordinamento;*
- 4) *per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;*
- 5) *ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. Per valutazione di gruppo si utilizzerà il report consuntivo dell'Allegato A e ciò potrà essere di pubblica conoscenza. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio o ufficio.*
- 6) *Il report per la valutazione individuale, ex art 6 del vigente contratto-ordinamento, dovrà essere conforme all'Allegato C.*

vengono stabiliti altresì i seguenti criteri:

Ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono da considerarsi presenze in servizio non comportanti valutazione da parte del Responsabile di settore: - congedo obbligatorio per maternità – permessi per motivi sindacali non a tempo pieno – recuperi di lavoro straordinario- ferie – permessi retribuiti al 100% - infortuni per cause di servizio – gravi patologie.

Le assenze di servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni, determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

Previa valutazione positiva come sopra indicato, si stabilisce che l'ammontare totale dei compensi per la produttività, venga ripartito tra i dipendenti partecipanti al premio, sulla base dei coefficienti utilizzati nel 1998 in base alle categorie di inquadramento;

I compensi relativi alle assenze di servizio, non corrisposti al dipendente assente, verranno ripartiti tra i dipendenti del settore di appartenenza, nel rispetto dei coefficienti sopra citati;