



Trieste, 23 NOV. 2015

Prot. 9025 Cl. A/8 P/2-13-1 24 NOV. 2015

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
costituita ex art. 9, c. 1, del CCNL del personale del comparto del 7.4.1999
e del decreto del Direttore generale n. 19/2009

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE DEL COMPARTO
costituita ex art. 9, c. 2, del CCNL sopra indicato

viene stipulato il seguente

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ex art. 4 del CCNL 19.4.2004

**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
DEL COMPARTO**

Controllo della compatibilità dei costi del Collegio sindacale in data

17 dicembre 2015

Premesso che:

- Il D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., all'interno della più ampia riforma della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ha introdotto alcuni principi generali inerenti la valutazione delle strutture e del personale;
- I CC.NN.LL. in vigore del personale del comparto hanno previsto l'introduzione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti con riferimento ai criteri per la progressione economica orizzontale;
- in data 29.10.2015, 6.11.2015 e 11.11.2015 sono stati attivati 3 incontri tecnici con le OO.SS. del Comparto durante i quali si è concluso di addivenire alla redazione di un regolamento di valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto,

Richiamate le seguenti disposizioni normative:

l'art. 59 del Contratto collettivo integrativo del personale del comparto del 14.09.2001 rubricato "Valutazione dei risultati" che dispone, tra l'altro, al comma 1 che "gli obiettivi ed i risultati concordati devono essere misurabili, ed indicare chiaramente i valori di partenza e quelli di arrivo previsti, garantendo la massima obiettività dei giudizi. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati";

l'art.5 del CCNL dd. 31.07.2009 recante "Principi in materia di compensi per la produttività" ne ha ribadito - come già disposto dall'art.47 del CCNL 12.04.1995 - gli ordinari principi in materia di premialità, riferendosi in particolare alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi.

l'art.18 del D.Lgs n. 150 dd. 27.10.2009 come modificato dal d.lgs. n.141 dd. 1.08.2011 stabilisce al primo comma che "Le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera";

l'art.18 succitato stabilisce, altresì, al secondo comma che "E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto";

la Legge Regionale n.16 dd. 11.08.2010 e s.m.e i. che ha attuato nel Friuli Venezia Giulia il D.Lgs 150/2009 dispone all'art.6 comma 1 che "Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego e degli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio";

accertato, pertanto, necessario alla luce di quanto sopraesposto procedere agli adeguamenti normativi del vigente Contratto collettivo integrativo del personale del comparto del 14.09.2001 modificando come di seguito indicato l'art.59 del titolo IX:

- inserimento alla fine del primo comma del seguente periodo : "La valutazione finale tiene conto altresì della scheda di valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto";

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'RIN', followed by another signature, a small number '2', a signature that looks like 'L', another signature, a signature that looks like 'Uly', and finally a signature that looks like 'S' with 'RIS' written below it.

- inserimento del seguente nuovo comma 7: "La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è altresì subordinata ad una valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento pari al punteggio minimo della scheda di valutazione di cui al primo comma";

- inserimento del seguente nuovo comma 8: "La quota di produttività collettiva spettante al personale verrà ridotta del 10%, qualora la valutazione delle prestazioni individuali svolte, per l'anno di riferimento, sia inferiore al punteggio minimo ottenibile e rilevato dalla scheda stessa".

tutto ciò premesso le parti concordano:

di modificare l'art.59 del titolo IX del Contratto collettivo integrativo del personale del comparto del 14.09.2001 come di seguito indicato:

-inserimento alla fine del primo comma del seguente periodo : "La valutazione finale tiene conto altresì della scheda di valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto";

- inserimento del seguente nuovo comma 7: "La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è altresì subordinata ad una valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento pari o superiore al punteggio minimo della scheda di valutazione di cui al primo comma";

- inserimento del seguente nuovo comma 8: "La quota di produttività collettiva spettante al personale verrà ridotta del 10%, qualora la valutazione delle prestazioni individuali svolte, per l'anno di riferimento, sia inferiore al punteggio minimo ottenibile e rilevato dalla scheda stessa";

di approvare il regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto e la scheda di valutazione di cui all'allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo, precisando che tale scheda debba intendersi quale sperimentale e per l'anno 2015 non avrà ricadute di tipo economico per la parte riguardante le quattro macroaree ai sensi del nuovo comma 8 dell'art. 59 del Contratto collettivo integrativo del personale del comparto del 14.09.2001 di cui sopra;

di utilizzare la scheda di valutazione facente parte integrante del regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto anche ai fini delle progressioni economiche orizzontali nella modalità e secondo i criteri che verranno definiti in un successivo accordo sindacale;

di definire altresì che i criteri per le progressioni economiche orizzontali verranno definiti entro il 31 gennaio 2016 e comunque in data antecedente all'avvio delle valutazioni.

CONTROLLO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'efficacia del presente accordo è subordinata al controllo positivo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 novellato. Nell'evenienza di rilievi formulati da parte del Collegio sindacale che comportino la necessità di procedere a revisione del presente accordo, le parti si impegnano a riconvocarsi e ad addivenire ad accordo nel rispetto delle prescrizioni formulate dall'organo di controllo.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'AN', a signature that appears to be 'R2', a signature with the number '3' written below it, a signature that appears to be 'SB', and a signature that appears to be 'W' with another signature below it. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB AZIENDALE

In attuazione di quanto disposto dall'articolo 40-bis d.lgs. 165/2001 novellato, l'Istituto pubblicherà in modo permanente il presente accordo sul sito Internet aziendale.

Letto e sottoscritto.

Trieste, 23 novembre 2015

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore generale
(dott. Gianluigi Scannapieco)

Il Direttore amministrativo
(dott. Stefano Darbolz)

Il Responsabile
della s.c. Politiche e gestione del personale
(dott.ssa Serena Sincovich)

Il Responsabile delle professioni sanitarie
(dott.ssa Rosa Maria Bortoluzzi)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FIALS

RSU

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI SVOLTE E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1

Quadro normativo di riferimento

1. Il presente regolamento costituisce attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia, vigenti nel tempo, contenute nei CC.NN.LL.dd. 1.09.1995, dd. 7.04.1999 e 31.07.2009 nonché del d.lgs. 27.10.2009 n.150 come modificato dal d.lgs. n.141 dd. 1.08.2011 e attuato dalla L.R. n.16 dd. 11.08.2010 e s.m.e.i.

Art. 2

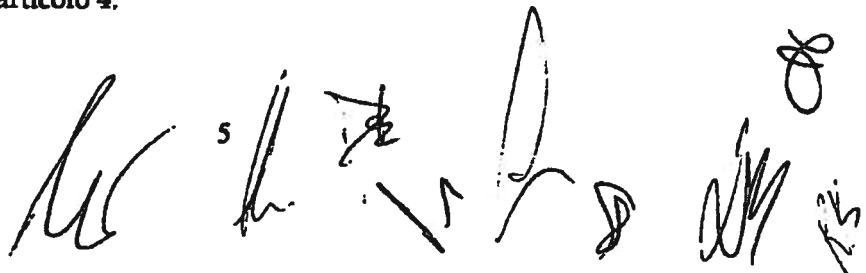
Principi della valutazione

1. Il meccanismo di valutazione individuale deve poter consentire una costante crescita professionale degli individui che, attraverso la valutazione, traggono informazioni utili al miglioramento delle proprie performance.
2. La valutazione permanente delle prestazioni individuali del personale deve aver luogo in base ad appositi criteri di rilevamento, da effettuarsi mediante schede.
3. L'impegno lavorativo, la qualità della prestazione e l'adattamento al cambiamento organizzativo, l'orientamento verso il fruitore (interno o esterno), la capacità professionale e l'iniziativa personale sono quindi oggetto di valutazione periodica e generale da parte dell'Amministrazione.

Art. 3

Finalità della valutazione

1. La valutazione delle prestazioni individuali svolte:
 - È periodica ed effettuata con cadenza annuale, nel rispetto dei termini e dei criteri fissati nel presente regolamento.
 - È generale in quanto costituisce strumento ordinario di verifica continua dell'attività espletata dal personale dipendente nell'ambito della Struttura di appartenenza con riferimento ai compiti assegnati e tenuto conto della posizione dallo stesso ricoperta e della qualificazione professionale posseduta e degli obiettivi assegnati.
 - Pur in presenza di una divergenza di opinioni tra valutato e valutatore, la valutazione viene in ogni caso comunque espletata (anche in caso di assenza dell'autovalutazione).
 - Può evidenziare ulteriori opportunità di miglioramento.
2. Al fine di consentire al dipendente di essere a conoscenza durante l'anno dell'andamento della propria performance, viene effettuato in corso d'anno un monitoraggio sull'andamento della performance del dipendente secondo le modalità descritte nel successivo articolo 4.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature with a vertical line through it, a signature with a horizontal line through it, a signature with a large loop, a signature with a small circle, and a signature with a large 'S' or 'B' shape. To the right of these, there are some initials and a small mark that looks like a stylized '8' or '0'.

Art. 4

Gli argomenti della valutazione

La valutazione, per il periodo di riferimento, prende in considerazione analiticamente le seguenti macro aree di valutazione:

- abilità e competenze professionali
- relazione
- pianificazione e organizzazione
- responsabilità/risoluzione dei problemi

Gli elementi di valutazione e i punteggi sono indicati nelle schede che vengono allegate al presente regolamento e ne costituiscono parte integrante, distinti per categoria di appartenenza.

Art. 5

Metodologia di valutazione

1. Il dipendente compila la scheda, scaricabile dall'intranet aziendale, assegnandosi uno dei punteggi previsti per ogni singolo criterio, quale autovalutazione, e la consegna o la compila congiuntamente al proprio responsabile.
2. Il responsabile individuato assegna a sua volta i punteggi e indica la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di produttività assegnati in sede di valutazione di prima istanza.
3. La scheda così compilata viene sottoscritta in duplice copia congiuntamente dal responsabile individuato e dal dipendente (per presa visione), che ne trattiene una copia.
4. La scheda si intende "per accettata" trascorsi 15 giorni dalla firma per presa visione, presupponendo la condivisione dei giudizi espressi da parte del proprio responsabile;
5. La scheda così compilata e sottoscritta va inoltrata dal responsabile individuato, entro e non oltre il mese di febbraio di ogni anno, all'Organismo indipendente di Valutazione della prestazione (O.I.V.) che provvederà a concludere la presa d'atto degli esiti della valutazione.
6. Con cadenza periodica si effettuerà il monitoraggio sull'andamento della performance del dipendente in particolare per le situazioni non in linea con le aspettative.
7. Nell'ipotesi in cui il dipendente non condivida il giudizio in sede di valutazione, provvederà a firmare le due copie della scheda "per presa visione" e indicherà formalmente la propria volontà di ricorrere contro il giudizio, trattenendo una copia per sé. In caso di ricorso, l'O.I.V. sentirà il dipendente, eventualmente accompagnato da un rappresentante sindacale ed il responsabile del servizio di appartenenza e quindi emetterà una scheda di valutazione definitiva.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right, some with dates like '6' and '18'.

Art. 6


Il responsabile della valutazione

1. Per responsabile della valutazione del personale dipendente si intende il diretto superiore, almeno di categoria D, con diretta conoscenza dell'attività del valutato. A titolo meramente esplicativo, il coordinatore del servizio, il titolare di posizione organizzativa, il responsabile delle professioni sanitarie, per il personale dei profili sanitari e tecnico-sanitari ed il responsabile di struttura complessa o il titolare di posizione organizzativa per il personale amministrativo e tecnico. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia incardinato presso una delle quattro Direzioni dell'Istituto, Generale, Amministrativa, Sanitaria e Scientifica, provvederà il Direttore competente.
2. Relativamente al personale che nel corso dell'anno ha prestato servizio presso più strutture, la valutazione delle prestazioni è effettuata da ciascun responsabile presso il quale il dipendente ha prestato parte del servizio per il periodo di competenza. La valutazione finale verrà effettuata dal valutatore presso il quale il dipendente presta servizio al termine del periodo di valutazione (cessazione dal servizio oppure 31 dicembre dell'anno di riferimento). In ipotesi di valutazioni di periodo contrastanti il valutatore finale terrà conto della più vantaggiosa per il dipendente.
3. Non sono valutabili i periodi di servizio prestati presso altre aziende.
4. Il responsabile in calce alla scheda deve indicare il piano di miglioramento.

Art. 6

Disposizione finale

1. La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi e valorizzati con la produttività collettiva per una percentuale superiore all'80% (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva) e a una valutazione delle prestazioni individuali svolte nell'anno di riferimento pari o superiore al punteggio minimo previsto.
2. La quota di produttività collettiva spettante al personale verrà ridotta del 10%, qualora la valutazione delle prestazioni individuali svolte, per l'anno di riferimento, sia inferiore al punteggio minimo ottenibile e rilevato dalla scheda stessa.
3. La scheda di valutazione finale va inserita nel fascicolo personale del dipendente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a large, bold signature, possibly 'JM', with some additional markings below it.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

CATEGORIA _____ anno _____

Cognome e nome: _____
 Profilo professionale _____
 Area di riferimento per il periodo..... _____

- 1: non in linea alle attese
 - 2: sufficiente rispetto al ruolo assegnato
 - 3: in linea a quello richiesto dal ruolo
 - 4: superiore alle attese
- Valutazione completamente positiva: 24 punti
 Valutazione positiva con margini di miglioramento: 21 punti

MACROAREA	FATTORI	AUTOVALUTAZIONE punteggio	VALUTAZIONE punteggio
[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE	Di fronte ai cambiamenti procedurali ed organizzativi si dimostra proattivo e si adatta alle soluzioni individuate	4	4
	Conosce, applica e propone procedure/protocolli e sovente è propositivo e partecipa nell'elaborazione di nuovi documenti	4	4
	Dimostra autonomia e capacità di innovazione, è sicuro nella pianificazione e nell'esecuzione della propria attività	4	4
[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
	[Illegible]	[Illegible]	[Illegible]
		48	48

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Il valutato _____ Il valutatore _____ data _____

PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI DI STRUTTURA SI NO
 % DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI STRUTTURA (VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA)

[Handwritten signatures and initials]

VERBALE N. 33

Il giorno 17 dicembre 2015 alle ore 11.00, nella Sala del Consiglio dell'I.R.C.C.S. Burlo Garofolo di Trieste si è riunito il Collegio Sindacale dell'Istituto, costituito con decreto n. 77 del 16 luglio 2013.

Sono presenti:

- | | |
|-------------------------------|---|
| - dott. Mario Giamporcaro, | - componente con funzioni di Presidente |
| - dott. Carlo Geronimo Cardia | - componente |
| - dott. Angelo Cossutti | - componente |
| - dott. Omero Leiter | - componente |
| Assente giustificato | |
| - dott. Fabrizio Russo | - componente |

Omissis

Il Collegio accusa ricevuta della seguente corrispondenza:

Omissis

- nota prot. n. 9733 dd. 15.12.2015 della S.C. Politiche e gestione del personale, avente ad oggetto "Trasmissione relazioni illustrative – tecnico-finanziaria e ipotesi accordi "Regolamento per valutazione permanente del personale del comparto", recante in allegato la *"relazione illustrativa e tecnico finanziaria all'ipotesi di accordo "Regolamento per la valutazione permanente del personale del comparto", e relativo accordo prot. n. 9025 dd. 24.11.2015"*.

Il Collegio prende atto che quanto sopra *"deve considerarsi una ipotesi in quanto contiene apposita clausola che ne subordina l'efficacia al positivo vaglio da parte del Collegio Sindacale"*

Il Collegio ai sensi dell'ex art. 40-Bis del 165/2001 e ex art. 20 del Dlgs 123/2011 prende atto della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria allegata alla medesima corrispondenza, prevista dalla normativa di settore, che analizza la *"indicazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, del loro uso e del rispetto della compatibilità economica e finanziaria nei limiti di legge e del contratto (...) [con cui si dà] evidenza di come la valutazione del personale del comparto incida sulla corresponsione dei trattamenti accessori"*.

Inoltre, in merito alla relazione illustrativa il Collegio prende atto che

- la decorrenza è indicata dal 1° gennaio 2015 e sul punto viene fornito il chiarimento di seguito specificato
- il collegio non ha rilasciato una certificazione ma opera la valutazione di cui al presente verbale.

Peraltro, in merito alla relazione tecnico finanziaria il Collegio prende atto che *"la scheda di valutazione facente parte integrante del Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto, introduce il concetto di punteggio minimo che subordina la liquidazione della produttività collettiva a far data dal 1 gennaio 2016; il mancato raggiungimento di 21 punti determinerà una decurtazione della quota individuale della produttività collettiva del 10%, fermo restando il criterio che individua le percentuali di raggiungimento degli obiettivi quale elemento indispensabile per l'accesso e la dimensione dell'incentivazione. L'adozione di tali criteri inciderà sull'erogazione del Fondo della produttività collettiva (...) tale fondo e i relativi oneri sono imputati ai conti 320, 330, 335 relativi ai ruoli di competenza del personale del comparto, oltre che al conto 400.100 relativamente all'IRAP sul personale dipendente"*

Infine, il Collegio prende atto delle valutazioni in merito raccolte nel corso dell'incontro con il Direttore Generale ed il Direttore amministrativo che sul punto confermano che (i) la

misura prevede un ulteriore limite valutativo alla già esistente misura incentivante che in ogni caso graverebbe non graverebbe sul conto economico ma su somme riutilizzabili negli anni successivi; (ii) la misura valutativa sarà operata sulle attività a decorrere dal 1 gennaio 2015, mentre gli effetti economici potranno aversi solo a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Omissis

Letto, approvato e sottoscritto

Dott. Mario Giamporcuro

Presidente

Avv. Carlo Geronimo Cardia

Componente

Rag. Angelo Cossutti

Componente

Dott. Omero Leiter

Componente

Visto:

Dott. Fabrizio Russo

Componente