IZSLER
PROT. N.1460 DEL 27/01/2015
3.1.1.0.0.0/4/2015 - AGD 909

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DELL'INCENTIVO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA - ANNI 2015 - 2016

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL e FIALS sottoscrivono, al termine della contrattazione, l'allegata ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

A seguito della certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL; verrà, inoltre, pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

PREMESSO CHE

- in applicazione dell'art. 6, co. 1, del Decreto Legislativo n. 141 del 1 agosto 2011, le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 relative alla differenziazione in fasce retributive si applicano alle Amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale a decorrere dal periodo contrattuale successivo all'entrata in vigore del Decreto stesso;
- il D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, ha stabilito un blocco della contrattazione collettiva relativamente al triennio 2011-2013, prorogato, da ultimo, al 31.12.2015 dalla L. n. 190 del 23.1.2014;
- nelle more dei rinnovi contrattuali trovano applicazione le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dall'art. 5, co. da 11 a 11 *sexies*, D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni con L. n. 135/2012;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 87 del 6.3.2014 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2014-2016, successivamente aggiornato con decreti del Direttore Generale n. 142, 230 e 300 del 2014;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1) Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali degli anni 2015- 2016 sarà provvisoriamente determinato per ciascun anno con decreto del Direttore Generale, nel rispetto della normativa vigente.
   La determinazione definitiva del fondo è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.
2) I residui annuali degli altri fondi contrattuali, come previsto dall'art. 30, co. 5, CCNL 19.4.2004 del Comparto Sanità, confluiranno temporaneamente nel Fondo della produttività collettiva dell'anno di riferimento per l'attuazione delle sue finalità, saranno erogati a saldo con riferimento alla valutazione complessiva finale ottenuta nello stesso anno e riassegnati ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.
3) Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'incremento temporaneo del Fondo della produttività collettiva di una quota massima del 1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo

risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 30, co. 3, lett. c), del CCNL 2002-2005, I° biennio economico, non disapplicato.

4) L'erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva avviene, per ciascun dipendente del comparto, previa valutazione quantitativa dei risultati (componente A) e qualitativa del contributo e delle capacità (componente B), con i criteri ed i punteggi precisati nella scheda allegata al presente accordo, di cui costituisce parte integrante (All. 1).

   Il Valutatore è il Dirigente che possiede, per la funzione organizzativa sovraordinata che ricopre nell'ambito della struttura interessata, una conoscenza diretta del soggetto Valutato e delle sue specifiche mansioni e competenze di lavoro; è l'interlocutore diretto dei soggetti Valutati con i quali è chiamato a confrontarsi; è il responsabile diretto della compilazione annuale della scheda di valutazione e la sottoscrive.

5) Il personale del comparto a tempo indeterminato partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti annualmente dall'Ente e assegnati alla struttura di appartenenza, in misura proporzionale alle funzioni contrattualmente attribuite ad ogni profilo professionale ed eseguendo, a tal fine, i compiti specifici assegnati e/o attenendosi alle modalità operative ed alle procedure generali definite.

   Al personale a tempo determinato si applica quanto previsto al successivo art. 14.

6) Ciascun lavoratore sarà messo in condizione di conoscere gli obiettivi che sono stati assegnati alla struttura di appartenenza, i relativi indicatori di risultato ed i target, nonché le aree di attenzione che nell'anno di riferimento vengono tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal dipendente stesso.

   Al fine di favorire la massima partecipazione e condivisione, ciascun Valutato ha diritto ad almeno tre incontri con il Valutatore per:

   - la presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione. Nell'ambito dell'incontro il Valutatore comunica a ciascun dipendente il punteggio, da riportarsi nella scheda, che intende assegnargli in relazione ad ogni indicatore di performance individuale e/o di team, motivando verbalmente la propria decisione;
   - la valutazione intermedia;
   - la valutazione finale.

   Qualora, nel corso del periodo di riferimento, il dipendente non presti servizio continuativo, le modalità di rapporto tra Valutatore e Valutato devono essere rispettate compatibilmente con i tempi di presenza in servizio di quest'ultimo.

   Su richiesta di parte sindacale, entro 15 giorni dalla conclusione dell'iter di assegnazione a ciascun dipendente dei punteggi relativi agli obiettivi di performance individuale e/o di team, la Direzione convoca uno specifico incontro per valutare manifeste incongruenze dei punteggi assegnati dal Valutatore ai dipendenti assegnati alla propria struttura.

7) Agli obiettivi di performance individuale e/o di team sono assegnati complessivamente 90 punti (componente A). Alle aree di attenzione sono complessivamente assegnati 10 punti (componente B).

   La somma dei punteggi di ciascuna scheda è pari a 100.

8) Per quanto attiene alla valutazione qualitativa del contributo dato e dell'impegno assicurato nell'anno di riferimento (componente B), a ciascun dipendente sono assegnate le aree di attenzione previste per la categoria di appartenenza e specificate nella scheda di assegnazione (All. 1), corredate da una breve descrizione del contributo atteso in relazione ad ognuna delle aree stesse.

In fase di valutazione intermedia e di valutazione finale il Valutatore, relativamente a ciascuna area di attenzione, formula la proprie osservazioni sulla qualità del contributo ed assegna un giudizio tra quelli previsti nella scheda, cui corrisponde un punteggio.

In fase di valutazione finale la valutazione delle aree di attenzione, deve essere oggettivabile, anche documentalmente.

9) In caso di divergenze sulla valutazione quantitativa e/o sulla valutazione qualitativa, entro 10 giorni dalla valutazione finale, il Valutato può chiedere l'intervento del Direttore Generale, che esprime pareri obbligatori ma non vincolanti.

Il Direttore Generale verifica preliminarmente che vi siano le condizioni per la revisione della valutazione ed eventualmente propone modifiche e/o integrazioni alla valutazione contestata, sulla base delle osservazioni scritte, specifiche e circostanziate inviate da Valutato e Valutatore.

Al termine della verifica il Direttore Generale potrà:

- confermare la valutazione;
- elaborare una proposta di modifica e/o integrazione della valutazione.

Ove il parere del Direttore Generale non sia risolutivo delle divergenze, a completamento del percorso di conciliazione, il Valutato e/o il Valutatore possono chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, previo confronto anche congiunto con il Valutato ed il Valutatore, potrà:

- accogliere le modifiche proposte dal Direttore Generale;
- confermare definitivamente la valutazione, motivando la decisione con nota scritta e consegnandola al Valutato per la firma di presa visione.

In questa fase il Valutato potrà farsi assistere nella procedura di conciliazione da persona di sua fiducia oppure da un rappresentante di un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La procedura dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla sua attivazione.

10) La determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene effettuata in base alla categoria professionale di inquadramento di ciascun dipendente, a seguito della determinazione di un coefficiente che serve ad attribuire un peso differenziato a ciascuna categoria.

I coefficienti sono calcolati in base al rapporto degli stipendi annui tabellari stabiliti dal CCNL in vigore alla data dell'1 gennaio dell'anno di riferimento e, precisamente, in base al rapporto tra la categoria più bassa (Cat. A), comprensiva del valore dell'indennità professionale specifica, e le restanti categorie.

I coefficienti così determinati sono i seguenti:

- Cat. A 1,000
- Cat. B 1,081
- Cat. Bs 1,120
- Cat. C 1,239

- Cat. D 1,345
- Cat. Ds 1,450

A ciascun dipendente viene attribuito il parametro in relazione alla sua categoria di inquadramento riproporzionandolo per i dipendenti part – time; tutti i parametri così attribuiti vengono sommati.

Il fondo di produttività a disposizione viene diviso per la somma di cui sopra, ottenendo il valore di un singolo punto del parametro; tale valore viene moltiplicato per il parametro attribuito a ciascun dipendente ottenendo la quota teorica di produttività individuale.

11) L'erogazione della quota teorica individuale avviene a seguito della compilazione della scheda individuale di assegnazione e di valutazione (All. 1) nel rispetto dei seguenti *ranges*:

punteggio complessivo: valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità	**importo erogato**
da 95 a 100	100% della quota economica
da 51 a 94	la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto
fino a 50	non si percepisce la quota economica

La quota d'acconto, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale, sarà erogata con la mensilità di luglio, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, previa verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi quantitativi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

Il saldo sarà erogato con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo, a conguaglio positivo o negativo delle somme anticipate, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, a conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sulla valutazione quantitativa e qualitativa finale dei dipendenti del comparto al 31dicembre dell'anno di riferimento, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

A tal fine il Valutatore consegna alla Segreteria del Nucleo di Valutazione presso l'Unità Operativa "Gestione del Personale":

- entro il 16 marzo dell'anno di riferimento le schede individuali di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione;
- entro il 15 luglio dell'anno di riferimento le schede di valutazione intermedia;
- entro il 31 gennaio dell'anno successivo, le schede di valutazione finale.

Le schede vengono firmate dal Valutatore, controfirmate dal Valutato e consegnate in copia a quest'ultimo.

12) Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato per ciascuna struttura con riferimento al raggiungimento del target preventivamente fissato.

Nei casi in cui il target sia una data, l'obiettivo si considera raggiunto al 100% se il relativo indicatore è stato realizzato entro la data stessa; in caso contrario si considera non raggiunto.

13) Il dipendente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d'anno, acquisisce il diritto alle quote economiche stabilite dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

14) Il dipendente a tempo determinato, assunto in sostituzione di personale assente per maternità, subentra al dipendente sostituito nella realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e acquisisce il diritto alle relative quote economiche se effettua un periodo di servizio pari ad almeno tre mesi ed in proporzione allo stesso.

Il dipendente a tempo determinato assunto su posto vacante acquisisce il diritto alle quote economiche stabilite dal presente accordo, se effettua un periodo di servizio pari ad almeno tre mesi ed in proporzione allo stesso

Al personale di cui al presente punto le quote economiche vengono corrisposte a saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo esclusivamente previa valutazione a consuntivo, in relazione al raggiungimento dei risultati, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative, con riduzione delle quote per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

15) Ove il periodo di servizio effettuato durante l'anno dal Valutato sia superiore al minimo di 3 mesi previsto dal presente accordo per acquisire il diritto alla quota economica, il Valutatore dovrà in ogni caso effettuare la valutazione qualitativa ed assegnare un punteggio tra quelli previsti nella scheda allegata.

16) I dipendenti trasferiti in corso d'anno ad altra Struttura trasferiscono altresì la propria quota individuale teorica.

Qualora un dipendente operi in due diverse strutture, la valutazione verrà effettuata dal dirigente presso la cui struttura il dipendente presta la propria attività in percentuale maggiore. In caso di distribuzione dell'attività in pari misura fra le due strutture, il dipendente verrà valutato dal dirigente della struttura presso cui è assegnato da maggior tempo, sentito il parere del dirigente dell'altra struttura.

Qualora, nel corso dell'anno solare di riferimento, il dipendente sia stato oggetto di mobilità interna che abbia comportato il suo trasferimento ad una struttura operativa cui sia preposto un dirigente diverso da quello iniziale, il ruolo di Valutatore per quell'anno, compete al dirigente della struttura presso la quale il dipendente interessato ha prestato servizio per il maggior periodo di tempo; detto dirigente dovrà comunque consultarsi con il dirigente presso la cui struttura il dipendente ha prestato servizio per il periodo di tempo inferiore.

17) Alle/ai dipendenti in maternità l'incentivo alla produttività collettiva viene riconosciuto proporzionalmente alla presenza in servizio durante l'anno, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

Se la/il dipendente assente per maternità viene sostituita/o con una risorsa a tempo determinato, si applica quanto stabilito al precedente art.14, primo periodo.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione, la parte di quota non erogata alla/al dipendente in maternità viene redistribuita tra gli altri dipendenti della struttura in base alla valutazione finale ottenuta dagli stessi, a fronte del maggior carico di lavoro conseguente alla mancata sostituzione.

18) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da una valutazione complessiva finale inferiore a 95, saranno riassegnate al Fondo della produttività ed erogate secondo gli stessi criteri stabiliti nel presente accordo.

19) Gli importi di cui ai precedenti punti 2) e 3) saranno erogati secondo gli stessi criteri stabiliti per il pagamento della produttività collettiva.

20) Le quote economiche teoriche definite con le modalità sopra indicate potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione in relazione:
   - alle risultanze della determinazione definitiva dei fondi aziendali in base a quanto disposto dall'art. 9, co. 2 *bis*, L. n. 122/2010;
   - alla variazione del numero dei dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento;
   - a quanto previsto dal precedente articolo 18 del presente accordo.

21) Il presente accordo, comprensivo dell'allegata scheda (All. 1), è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della produttività collettiva per gli anni 2015 – 2016 e non è da considerarsi vincolante ai fini della definizione degli accordi decentrati relativi agli anni successivi.
   L'accordo sarà sottoposto a revisione nel corso del biennio qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

22) La Direzione Generale si impegna a trasmettere alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali le tabelle riassuntive delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi nella fase intermedia e nella fase finale. Su richiesta della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, la Direzione Generale si impegna ad attivare, entro 10 giorni dalla richiesta, uno specifico incontro per esaminare situazioni individuali o collettive che abbiano determinato una valutazione quantitativa critica. La procedura di cui sopra, relativamente al raggiungimento degli obiettivi nella fase finale, deve essere espletata prima che il Nucleo di Valutazione delle Performance si pronunci ufficialmente sulle percentuali di raggiungimento stesse.

23) Le parti si danno reciprocamente atto che la valutazione deve essere intesa come processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come un sistema attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi di valori e principi dell'organizzazione aziendale e degli obiettivi conseguenti.
   Il sistema di valutazione deve perseguire i seguenti obiettivi tra loro connessi:
   1. concorrere all'attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente;
   2. contribuire all'efficiente ed efficace gestione dell'ente;
   3. promuovere una effettiva e reale valorizzazione delle professionalità esistenti, agendo come momento di crescita e di sviluppo delle risorse umane, andando oltre la semplice applicazione della norma.

   I principi generali a cui si attiene la valutazione sono i seguenti:
   1. uniformità di approccio alle problematiche della valutazione per tutti i soggetti Valutatori e Valutati;
   2. valorizzazione del rapporto interpersonale fra soggetto Valutatore e soggetto Valutato mediante la previsione di tre momenti d'incontro (iniziale, intermedio e finale) comunque finalizzati alla trasparenza del processo valutativo nelle fasi di presentazione del percorso semestrale e delle aspettative di risultato, di verifica intermedia dei comportamenti rispetto ai vari criteri di valutazione e di comunicazione della valutazione conclusiva e relativo confronto;
   3. contributo del soggetto Valutato alla valutazione, nella forma di eventuali osservazioni scritte

riportate in calce alla scheda di valutazione, da esprimere nel corso dei colloqui anche riservandosi di esplicitarle per iscritto entro 10 giorni.

4. individuazione del soggetto Valutatore nella figura del dirigente che abbia, per la funzione organizzativa sovraordinata che ricopre nell'ambito della struttura interessata, una conoscenza approfondita del soggetto Valutato e delle sue competenze di lavoro; è a tale soggetto che compete, sentito il parere dei diretti collaboratori, la compilazione e la sottoscrizione della scheda di valutazione.
5. istituzione delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di valutazione, di cui all'articolo 7, comma 3, lettera b) del D. L. n.150/2009.

LE PARTI CONVENGONO INOLTRE CHE

visto il Regolamento dell'orario di lavoro del personale del Comparto, approvato con deliberazione n. 2 del 2.1.2012, il quale all'art. 2 precisa che l'orario di servizio è articolato su 5 o 6 giorni settimanali, nei limiti della disponibilità del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, sono individuati gli Operatori del Reparto Animali da Laboratorio che lavorano presso lo Stabulario, quali lavoratori a cui corrispondere l'indennità di turno festivo e le eventuali ore straordinarie festive effettuate, limitatamente ai giorni festivi nei quali abbiano prestato la propria attività.

Quanto sopra a valere in attesa della valutazione dell'organizzazione dall'attività del sopra citato Stabulario.

Letto, confermato e sottoscritto Data 21 GEN 2015

per la Delegazione Trattante:

Prof. Stefano Cinotti

Dott. Giorgio Varisco

Dott. Giovanni Viviani

Dr.ssa Marina Moreni

per le Organizzazioni Sindacali:

R.S.U.

C.G.I.L. – FP

C.I.S.L FP

U.I.L. FPL

FIALS

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

All.to 1

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Soggetto Valutato	Nome Cognome	**Profilo professionale**	Categoria
		Struttura	Reparto
Soggetto Valutatore	Nome Cognome	**Ruolo**	Dirigente Struttura/Direttore Generale/Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 90/100)			
Componente	**Indicatore**	**Target**	**Punti assegnati**
A - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		__/100
	Indicatore n		__/100
		Totale Performance Individuale e /oTeam - A	**90/100**

B. AREE DI ATTENZIONE PER LA VALUTAZIONE QUALITATIVA, CONTRIBUTO E CAPACITA' (PUNTI 10/100)			
Componente	**Aree di attenzione (da valutarsi singolarmente*)**	**Categorie**	**Breve descrizione del contributo richiesto da oggettivare anche documentalmente in fase di valutazione finale**
B - Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi	Interscambiabilità nell'espletamento dei compiti assegnati e rispondenti alla qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS	
	Impegno nel portare a termine i compiti assegnati nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS	
	Autonomia operativa nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	D - DS	

	Flessibilità ad adeguarsi alle esigenze della struttura	DS	

B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	Punti*
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **scarso**	1
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **sufficiente**	2
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **buono**	3

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (A+B) **100/100**

*** Poiché in base all'accordo sindacale, di cui la presente scheda è parte integrante e sostanziale, alla valutazione qualitativa del contributo e delle capacità sono assegnati complessivamente 10 punti su 100 e le aree di attenzione variano numericamente in relazione alla categoria professionale del Valutato, il punteggio previsto dalla tabella che precede, deve necessariamente essere riproporzionato in base allo schema seguente, fermo restando che la somma dei punteggi ottenuti in base a tale riproporzionamento per ciascuna area di attenzione, se per effetto degli arrotondamenti risultasse superiore a 10, sarà comunque considerata uguale a 10:**

Punti	CAT A – B –Bs – C (n° 2 aree di attenzione)	CAT D (n° 3 aree di attenzione)	CAT Ds (n° 4 aree di attenzione)
1	1,67	1,11	0,83
2	3,34	2,23	1,66
3	5,00	3,34	2,50

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

Assegnazione	Valutato	Valutatore
Data	**Firma**	**Firma**

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

All.to 1

VALUTAZIONE INTERMEDIA

Soggetto Valutato	**Nome Cognome**	**Profilo professionale**	**Categoria**
		Struttura	Reparto
Soggetto Valutatore	**Nome Cognome**	**Ruolo**	Dirigente Struttura/Direttore Generale/Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 90/100)

Componente	Indicatore	Target	Punti assegnati	situazione al 30 giugno	Realizzazione (%)	Punteggio raggiunto
A - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			
	Indicatore n		___/100			
	Totale Performance Individuale/Team A		**90/100**	**A- Punteggio Intermedio Performance Individuale e/o Team**		**___/100**

B. AREE DI ATTENZIONE PER LA VALUTAZIONE QUALITATIVA , CONTRIBUTO E CAPACITA' (PUNTI 10/100)

Componente	Aree di attenzione (da valutarsi singolarmente*)	Categorie	Osservazioni sulla qualità del contributo al 30.giugno	Punti
B - Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi	Interscambiabilità nell'espletamento dei compiti assegnati e rispondenti alla qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS		
	Impegno nel portare a termine i compiti assegnati nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS		
	Autonomia operativa nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	D - DS		

	Flessibilità ad adeguarsi alle esigenze della struttura DS

B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	Punti
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **scarso**	1
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **sufficiente**	2
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **buono**	3

B. Punteggio intermedio valutazione qualitativa	__/100
Punteggio intermedio valutazione qualitativa riproporzionato in base alla categoria professionale del Valutato	__/100

TOTALE VALUTAZIONE INTERMEDIA (A+B)	__/100

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

All.to 1

Valutazione intermedia	Valutato	Valutatore
Data	Firma	Firma

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

All.to 1

VALUTAZIONE FINALE

Soggetto Valutato	**Nome Cognome**	**Profilo professionale**	**Categoria**
		Struttura	Reparto
Soggetto Valutatore	**Nome Cognome**	**Ruolo**	Dirigente Struttura/Direttore Generale/Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 90/100)

Componente	Indicatore	Target	Punti assegnati	situazione al 31.12.2015	Realizzazione (%)	Punteggio finale raggiunto
A - Obiettivi Performance individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
	Totale Performance individuale/team		**90/100**	**A- Punteggio Finale Performance individuale e/o Team**		**___/100**

B. AREE DI ATTENZIONE PER LA VALUTAZIONE QUALITATIVA, CONTRIBUTO E CAPACITA' (PUNTI 10/100)

Componente	Aree di attenzione (da valutarsi singolarmente*)	Categorie	Osservazioni sulla qualità del contributo al 31 dicembre	Punti
B - Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi	Interscambiabilità nell'espletamento dei compiti assegnati e rispondenti alla qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS		
	Impegno nel portare a termine i compiti assegnati nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	A – B – BS – C – D - DS		
	Autonomia operativa nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	D - DS		
	Flessibilità ad adeguarsi alle esigenze della struttura	DS		

All.to 1

B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	**Punti**
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **scarso**	1
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **sufficiente**	2
contributo del valutato alla realizzazione degli obiettivi: **buono**	3

B-Punteggio finale valutazione qualitativa	___/100
Punteggio finale valutazione qualitativa riproporzionato in base alla categoria professionale del Valutato	___/100

TOTALE VALUTAZIONE FINALE (A+B)	**___/100**

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

Valutazione finale	**Valutato**	**Valutatore**
Data	**Firma**	**Firma**

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

FIALS CONF. S.A.L.

Brescia 21/01/2015

DICHIARAZIONE A VERBALE

Come ampiamente argomentato e motivato in sede di trattativa, la F.I.A.L.S. ribadisce la sua contrarietà alla possibilità di attribuire per ogni obiettivo assegnato punteggio diverso ad ogni indicatore di performance in relazione ai singoli lavoratori che compongono lo stesso team operativo, scelta che si traduce di fatto in una ulteriore valutazione qualitativa in aggiunta a quella cui è destinato il 10% delle risorse.

Tuttavia, in considerazione della necessità di attivare comunque, nell'interesse di tutti i lavoratori del comparto, lo strumento contrattuale dell'incentivo della produttività collettiva, la possibilità di utilizzare le clausole di garanzia previste dall'accordo e, soprattutto, dalla volontà espressa dall'assemblea dei lavoratori in data 20 gennaio 2015, ritiene di procedere alla sottoscrizione dell'accordo sindacale aziendale per il riparto dell'incentivo della produttività collettiva per gli anni 2015-2016.

Il Segretario aziendale F.I.A.L.S.
(Walter Assini)

Dichiarazione a verbale Fp Cgil Fp Cisl Fpl Uil Brescia

Fp CGIL Fp CISL Fpl UIL Brescia ritengono importante siglare questo accordo biennale nell' interesse dei lavoratori, condividendo di fatto con la propria firma i concetti fondamentali della produttività collettiva , valutando importanti i risultati raggiunti nel 2014 sia quantitativi che qualitativi dai dipendenti dell' Istituto Zooprofilattico .

In questa ottica le scriventi organizzazioni sono ad esprimere forti dubbi sulla possibilità di attribuire da parte dei dirigenti per ogni obiettivo assegnato pesi diversi in relazione ai singoli lavoratori che compongono lo stesso TEAM / Struttura operativa, ritenendo che tra dirigenti e personale di comparto ci debba essere un rapporto trasparente , costruttivo e di reciproca fiducia .

Ritengono che questo sia anche il compito di sensibilizzazione che deve essere svolto da parte della delegazione trattante aziendale quale soggetto garante di un equilibrio complessivo sindacale dell'accordo .

Le scriventi OO.SS. vigileranno sull' applicazione di questo accordo condividendo che qualora ci fossero segnalazioni da parte di qualche lavoratore di storture o di pesature troppo diverse, entro 15 gg ci si dovrà incontrare con la Direzione Generale per capire la scelta fatta dal Dirigente Responsabile,riservandosi la libertà di perseguire la scelta di pesatura dirigenziale in ogni sede una volta appurata la veridicità dei fatti e sia fallita la conciliazione aziendale tra le parti .

FP Cgil FP CISL FPL UIL
BRESCIA

x la UIL FPL Lenna Morese