

Relativamente alle modalità di ripartizione delle risorse riportate nel prospetto, costituenti la destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché le risorse dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, da attribuirsi in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 17 comma 2, lettera a) del CCNL 1/4/1999, si rinvia ai CCNL nonché ai precedenti accordi sottoscritti tra le parti.

Viene ora meglio esplicitato il concetto di valutazione negativa. Le valutazioni effettuate con i parametri fino ad ora utilizzati vengono così integrate, secondo le seguenti fasce di merito:

Fascia Alta	4 punteggio ponderato superiore a 3,50 3 punteggio ponderato tra 3 e 3,50
Fascia media	2 punteggio ponderato fra 2 e 2,99
Fascia medio/bassa	1 punteggio ponderato tra 1 e 1,99
Fascia bassa/negativa	punteggio ponderato inferiore 1 (come previsto dall'art. 3, comma 5 bis del D. Lgs. N. 150/2009 e ss.mm.ii.) e non valutabile.

I dirigenti dovranno distribuire in modo meritocratico l'importo loro assegnato valutando sia la performance individuale sia quella collettiva/organizzativa, garantendo una adeguata differenziazione delle valutazioni.

Per facilitare la valutazione è stata predisposta una scheda da compilare per ciascun dipendente suddivisa in – performance organizzativa e performance individuale – nella quale sono stati definiti i parametri e a ciascuno attribuito un peso.

Le due valutazioni daranno luogo alla valutazione complessiva ma solo quella individuale ha rilevanza esterna.

Nel caso di part time l'importo attribuito verrà rapportato all'orario di servizio.

Le violazioni al codice di comportamento accertate e sanzionate, al pari di altri illeciti disciplinari, sono considerate anche ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale, con le relative conseguenze per l'attribuzione delle premialità.

OPPOSIZIONI

Eventuali opposizioni motivate alla valutazione assegnata potranno essere indirizzate al Direttore Generale entro i 5 giorni successivi. Il Direttore avrà 10 giorni lavorativi per riesaminare la valutazione.

Nel caso in cui il dirigente che ha effettuato la valutazione sia il Direttore Generale si dovrà ricorrere negli stessi termini alla Conferenza di Direzione la quale avrà 10 giorni lavorativi per riesaminare la valutazione.



Fatto, concordato e sottoscritto.

Vicenza, 07/05/2018

Per la parte pubblica:

Macchia dr. Angelo

Bazzan dr.ssa Caterina





CSA
CSLFP
Muratori
Festiva

Per la parte sindacale:

Bellotto Ruggero	CISL FP	<u>Ruggero Bellotto</u>	
Bagnara Stefano	FP CGIL	<u>Stefano Bagnara</u>	
Scambi Claudio	UILPPU	<u>Claudio Scambi</u>	9/5/2018
Bertuzzo Alessandro	CSA-RAL	<u>Alessandro Bertuzzo</u>	
Aschieri Michela		<u>Michela Aschieri</u>	
Cominato Monica		<u>Monica Cominato</u>	
Cristofari Roberto		<u>Roberto Cristofari</u>	3/5/18
Fiorin Laura		<u>Laura Fiorin</u>	
Franceschini Gloria		<u>Gloria Franceschini</u>	
Ghirardello Claudio		<u>Claudio Ghirardello</u>	
Nassi Francesco		<u>Francesco Nassi</u>	CISL-FP
Pasin Vanessa		<u>Vanessa Pasin</u>	

DICHIARAZIONE CISL FP VICENZA

**PARTE INTEGRANTE DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO SIGLATO IL 15 FEBBRAIO 2018
PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2017
AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI VICENZA.**

La scrivente Federazione, nel corso dell'odierna contrattazione, ha rilevato che la delegazione di parte pubblica ha inserito nel testo della preintesa la previsione di una "valutazione negativa" e una corrispondente fascia "bassa/negativa" richiamando l'applicazione della riforma Madia (D.Lgs. 74/2017).

La Cisl Fp di Vicenza ha dichiarato che l'eventuale recepimento della "fascia bassa/negativa" nella preintesa per l'erogazione del salario accessorio 2017 doveva essere preceduto dal recepimento/adequamento del regolamento sul sistema di valutazione proprio dell'Amministrazione Provinciale, con specifica previsione e regolamentazione della "valutazione negativa", aggiornamento non effettuato.

Considerata quindi l'ostinazione di parte Pubblica nel conservare il testo formulato sulla "valutazione negativa" senza neppure consultare l'OIV, la Cisl Fp di Vicenza, pur firmando l'odierna preintesa al fine di erogare con celerità al personale dipendente il salario accessorio 2017, dichiara di non concordare sull'introduzione della fascia "bassa/negativa" per l'assenza di un adeguato proprio sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa così come disposto dal D.Lgs. 74/2017, sottolineando altresì l'inappropriata predisposizione della "scheda produttività" o "griglia di riferimento per la ripartizione e assegnazione del fondo produttività", in quanto la parte riferita alla "performance organizzativa" è palesemente difforme dal dettato del medesimo D.Lgs. 74/2017.

Vicenza, 15 febbraio 2018.

Il Segretario Generale
Cisl Fp Vicenza
(Ruggero Bellotto)

