_cc.1.9

0000435-29/01/2013-EP_M078-SARCH-A

Riunione Sindacale del 29.01.2013

Presenti:
Franco Perco (Direttore)
Matteo Pintucci (CGIL)
Angelo Cervelli (CISL)
Carlo Sabbatini (RSU)
Angelo Sensini (RSU)
Maria Laura Talamè (RSU)

Segretario verbalizzante: Maria Laura Talamè

La riunione inizia alle 10.30.

1. Ripartizione fondo incentivante anno 2012

Viene concordato di basare la ripartizione sullo schema adottato per il 2011, tenendo conto delle osservazioni per la ripartizione del fondo incentivante per l'anno 2012, emerse dall'assemblea dei dipendenti, e recepite nel verbale della riunione sindacale del 13.10.2011, di seguito riportate:

1. evitare un eccessivo appiattimento delle valutazioni.
2. Le valutazioni dovranno essere effettuate con criteri oggettivi.
3. Va evitata la valutazione più favorevole di alcune attività specifiche (campagna ecc) che potrebbero essere ritenute di maggior peso rispetto ad altre - amministrative - apparentemente meno visibili.

La ripartizione concordata prevede:
L'assegnazione del 70% del fondo "per compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi" (comma2- art. 32, del CCNL)". La valutazione sarà effettuata attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi generali definiti nel Piano annuale di Gestione .
L'assegnazione del 30% del fondo è destinato alla corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo. La valutazione avverrà sulla base:
- di una relazione redatta dal dipendente relativa alle attività svolte nell'anno 2012
- dei criteri di cui all'allegato 2 del DD n. 153/2012, normalizzato al 30% (che si allega per completezza di informazione).
Si concorda altresì quanto segue:
- l'importo da corrispondere a ciascun dipendente sarà proporzionale alle presenze affettive.
- la corresponsione dell'indennità prevista per l'economo
- per i dipendenti in regime di part-time l'importo della produttività e delle indennità sarà proporzionale alle presenze effettive.
- di richiedere la liquidazione degli importi dovuti a ciascun dipendente entro il mese di febbraio 2013.

2. Ripartizione fondo incentivante 2013

Si concorda sulla necessità di una preventiva individuazione dei criteri per l'assegnazione del fondo 2013. Per tale ragione è sin d'ora convocata una riunione sindacale per il prossimo 14.02.2013.
Alle ore 13.00 termina la riunione.

Franco Perco (Direttore)
Matteo Pintucci (CGIL)
Angelo Cervelli (CISL)
Carlo Sabbatini (RSU)
Angelo Sensini (RSU)
Maria Laura Talamè (RSU)

All. 2 Valutazione individuale (Nome e COGNOME). Comportamenti e conoscenze

Valore 30

	Capacità di adattamento operativo	% di valore	Valore dipendente	Punteggio dipendente	Valore totale teorico	Valore parziale dipendente	Valore totale fattispecie
1	capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni	25,6%	10	2,6	2,6		
2	capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza formalismi e burocratismi e realizzando la qualità dei servizi	13,8%	10	1,4	1,4		
3	capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi ed i conseguenti processi formativi	13,1%	10	1,3	1,3		
4	disponibilità, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa vigente, alla mobilità verticale ed orizzontale	10,6%	10	1,1	1,1		
5	capacità di inserirsi nei meccanismi di polifunzionalità dell'attività tecnica e/o amministrativa	18,1%	10	1,8	1,8		
6	capacità di proporre soluzioni innovative	18,8%	10	1,9	1,9		
				10,0	10,0	5,00	5

	Precisione e qualità delle prestazioni svolte						
1	coerenza rispetto alle disposizioni ricevute	33,3%	10	3,3	3,3		
2	livello delle prestazioni	35,0%	10	3,5	3,5		
3	plasticità nella applicazione delle procedure e delle tecniche apprese ed applicate nei processi lavorativi	31,7%	10	3,2	3,2		
				10,0	10,0	5,00	5

Capacità di rapportarsi con l'utenza								
1	disponibilità e cortesia a fornire informazioni e facilitare l'esercizio dei diritti	17,5%	10	1,8	1,8			
2	attenzione alle domande di ciascuno e di capacità di fornire le spiegazioni che gli siano richieste	11,9%	10	1,2	1,2	Valore parziale dipendente	Valore totale fattispecie	
3	capacità di creare un rapporto di fiducia e collaborazione tra cittadini e amministrazione	12,5%	10	1,3	1,3			
4	capacità di gestire in modo corretto anche la gestione di situazioni di crisi	18,1%	10	1,8	1,8			
5	rispetto degli appuntamenti con i cittadini	19,4%	10	1,9	1,9			
6	capacità di risposta sollecita ai loro reclami	20,6%	10	2,1	2,1			
				10,0	10,0	3,00	3	

Conoscenze e delle competenze								
1	l'apporto personale specifico dovuto alle competenze specifiche (tecniche, scientifiche, naturalistiche, informatiche, giuridiche ecc.) relative alle funzioni ricoperte,	30,9%	10	3,1	3,1			
2	la capacità di contribuire alla gestione del sistema di gestione ambientale (SGA),	12,7%	10	1,3	1,3	Valore parziale dipendente	Valore totale fattispecie	
3	la capacità di contribuire all' integrazione tra comunità locale e ambiente naturale,	22,7%	10	2,3	2,3			
4	capacità di valorizzazione del territorio e di promozione dell'immagine esterna dell'Ente	17,3%	10	1,7	1,7			
5	apporto al perfezionamento del sistema di contatto con pubblico, fornitori, utenti.	16,4%	10	1,6	1,6			
				10,0	10,0	8,00	8	

Responsabilità								
1	diretta	60,0%	10	6,0	6,0	Valore paraziale dipendente	Valore totale fattispecie	
2	indiretta	40,0%	10	4,0	4,0			
				10,0	10,0	9,00	9	