

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA, DELLO
SVILUPPO RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA

DIPARTIMENTO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA

F.A.M.P. 2017
VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
NON DIRIGENZIALE

VALUTAZIONE APPORTI INDIVIDUALI DI PRODUTTIVITA'

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al Piano di Lavoro saranno calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato "L" del CCRL vigente.

Tale compenso verrà decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente, espressamente contemplate dal comma 3 dell'art.92 del CCRL vigente ed art.49 comma 18 della L.R. 9/2015, tenendo altresì conto della valutazione finale dei risultati raggiunti.

Al riguardo, come per gli anni precedenti, la valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dal Dirigente responsabile dell'Unità Operativa nonché dal Dirigente responsabile dell'U.O. di Staff/Area/Servizio presso la quale il dipendente è assegnato. Nel caso di assegnazione ad altra Unità di Staff, Area o Servizio, disposta nel corso dell'anno, alla valutazione finale provvederanno i Dirigenti preposti alle strutture presso la quale il dipendente ha prestato servizio.

Le eventuali somme disponibili verificate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali, confluiranno sulla dotazione dell'art.94 del CCRL vigente finalizzato al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale.

ATTIVAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI

Come è noto, nel corso degli ultimi anni, a causa della tardiva assegnazione delle somme relative al FAMP ci si è trovati a dover assegnare i relativi importi soltanto alla fine dell'esercizio e ciò a discapito di una puntuale programmazione delle attività e maggiore efficacia nella gestione delle risorse. Pertanto nell'anno in corso , si intende procedere alla pianificazione di tutta l'attività prevista proponendo l'adozione degli Istituti contrattuali vigenti.

Art.88 – Utilizzazione del FAMP

Per l'anno 2017, il Dipartimento intende sempre attraverso la contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 4, Lett.A., attivare la spesa come segue:

- a) partecipazione ai piani di lavoro di cui all'art.92;
- b) attivazione del lavoro straordinario come da normativa vigente.

Per tutti gli Istituti di cui sopra i parametri di riferimento saranno quelli previsti dal vigente contratto collettivo di lavoro del personale del comparto non dirigenziale.

SADRS
[Signature]

[Signature]

[Signature]

CISL
R. [Signature]
COBAS/COPIR
P. [Signature]

Valutazione del personale

In merito alle problematiche connesse alla valutazione del personale del comparto, l'Amministrazione è ben consapevole che la valutazione del personale con indici standard risulta pressochè impossibile, così come risulterebbe limitativa una valutazione esclusivamente parametrica delle risorse umane.

Pertanto l'Amministrazione intende giungere alla valutazione di ciascun dipendente attraverso un percorso partecipato e condiviso, basato sull'affidamento di obiettivi raggiungibili e verificabili, incontri periodici di verifica ed una discussione finale prima della formulazione del giudizio. In tal senso, la strutturazione del Piano di Lavoro in azioni e prodotti tangibili potrà favorire, attraverso l'impiego degli strumenti del controllo di gestione, la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Particolare cura dovrà essere rivolta alla redazione della scheda di valutazione che dovrà essere concepita come ultimo atto formale di un percorso totalmente condiviso. Tale scheda viene riportata in allegato "A" per la formale approvazione, integrata dalla stampa del Piano di Lavoro scaturito dal gestionale GeKo, dalla quale si evincono le attività (obiettivi operativi ed attività istituzionali) alle quali il dipendente è stato collegato per il raggiungimento dell'obiettivo della struttura e delle attività istituzionali. In tal senso appare fondamentale evidenziare quanto rappresentato dal Segretario Generale con nota prot. 10534 del 3 Marzo 2016, relativamente al giudizio positivo o negativo ricevuto da ciascun dirigente da parte del proprio Dirigente Generale, *che non comporterà automaticamente l'estensione di tale risultato al personale del comparto assegnato alla struttura, ma tale decisione sarà responsabilmente valutata caso per caso, utilizzando le procedure e gli strumenti contrattualmente previsti.*

La misura della remunerazione per la partecipazione al Piano di Lavoro è correlata all'esito della valutazione finale:

- Valutazione finale "fino a 59 punti";
- Valutazione finale "da 60 a 74 punti"
- Valutazione finale "da 75 a 100 punti"

applicando la quale il dipendente, senza soluzione di continuità con gli analoghi accordi Dipartimentali, avrà diritto rispettivamente al 90%, 95%, 100% del compenso previsto per la partecipazione al Piano di Lavoro, calcolato in base al parametro massimo, previsto per la categoria di appartenenza.

Il personale in carica elettiva non valutato perchè assente per motivi di salute per lungo periodo, avrà diritto al 100% del compenso per la partecipazione al Piano di Lavoro, decurtato dei giorni e/o dalle ore di assenza non retribuibili previsti dalla normativa vigente.

* Viene corretto, art. 92 comma 3 del CCRL del comparto

SADIES


dir.



AP

COBAS/CODIC
Perrin


eisc.
BLL

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO A e B

Area/Servizio/U.O. di staff: _____

Cognome e nome _____ -Data di nascita _____

Periodo di servizio nel 2017 presso la struttura: dal ____ / ____ 2017 al ____ / ____ 2017

Elementi di valutazione	Ambito di applicazione	Peso (a)	Coefficiente di valutazione (b) (1; 0,8; 0,6; 0,4)	Risultato attribuito (a x b)
Complessità e difficoltà del contesto in cui si opera	Valuta le capacità di adattamento del dipendente in ordine alla difficoltà e/o alla complessità del contesto ove agisce quotidianamente	20		
Competenze richieste rispetto alle attività da svolgere	Valuta la capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria, avendo altresì cura di conseguire i risultati attesi	20		
Ampia autonomia e responsabilità	Valuta il grado di autonomia del dipendente nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro ed il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo	5		
Apporto al raggiungimento degli obiettivi della struttura	Valuta la capacità del lavoratore di influenzare i risultati conseguiti dalla struttura	5		
Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestata dal soggetto	Valuta le capacità di sviluppare e diversificare le competenze che comportino anche l'allargamento e l'arricchimento dei compiti assegnati	5		
Capacità gestionali in riferimento alla programmazione della struttura	Valuta il grado di programmare e gestire le attività assegnate nel rispetto dei tempi, delle regole condivise e degli impegni assunti.	5		
Capacità di interfacciarsi con le categorie superiori e l'utenza	Valuta le capacità del soggetto circa la capacità di interfacciarsi con le categorie superiori e di gestire i rapporti con l'utenza.	30		
Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	Rileva il rapporto complessivo, anche di tipo quantitativo, tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti	10		
Valutazione finale – Apporto del dipendente nella partecipazione al piano di lavoro		100		____/100

LEGENDA

1	ECCELLENTE
0,8	BUONO
0,6	SUFFICIENTE
0,4	SCARSO

Firma del Dirigente responsabile dell'Unità Operativa	Firma del Dirigente responsabile dell'UO di Staff/Area/Servizio	Firma del Dipendente <input type="checkbox"/> Per accettazione - <input type="checkbox"/> Per Non Accettazione
Eventuali Osservazioni:		

Criteria per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato "L" del CCRL 2002 – 2005. Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio previste al comma 3 dell'art. 92 del CCRL.

I compensi per la partecipazione al piano di lavoro tengono conto, sulla base dell'art. 91 del CCRL degli esiti della valutazione del personale. Le valutazioni saranno effettuate utilizzando l'apposita scheda e che comporterà il conseguimento di un punteggio massimo pari a 100. I compensi spettanti ai singoli dipendenti saranno articolati secondo la tabella:

Punteggio assegnato	Percentuale di erogazione delle somme
Con valutazione compresa fra 100 e 75 punti	100 %
Con valutazione compresa fra 74 e 60 punti	95 %
Con valutazione da 59 punti in giù	90 %

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO C e D

Area/Servizio/U.O. di staff: _____

Cognome e nome _____ -Data di nascita _____

Periodo di servizio nel 2017 presso la struttura: dal ____ / ____ 2017 al ____ / ____ 2017

Elementi di valutazione	Ambito di applicazione	Peso (a)	Coefficiente di valutazione (b) (1; 0,8; 0,6; 0,4)	Risultato attribuito (a x b)
Complessità e difficoltà del contesto in cui si opera	Valuta le capacità di adattamento del dipendente in ordine alla difficoltà e/o alla complessità del contesto ove agisce quotidianamente	10		
Competenze richieste rispetto alle attività da svolgere	Valuta la capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria, avendo altresì cura di conseguire i risultati attesi	10		
Ampia autonomia e responsabilità	Valuta il grado di autonomia del dipendente nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro ed il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo	10		
Apporto al raggiungimento degli obiettivi della struttura	Valuta la capacità del lavoratore di influenzare i risultati conseguiti dalla struttura	10		
Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestata dal soggetto	Valuta le capacità di sviluppare e diversificare le competenze che comportino anche l'allargamento e l'arricchimento dei compiti assegnati	15		
Capacità gestionali in riferimento alla programmazione della struttura	Valuta il grado di programmare e gestire le attività assegnate nel rispetto dei tempi, delle regole condivise e degli impegni assunti.	15		
Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	Valuta le capacità del soggetto circa la promozione e la gestione dell'innovazione grazie anche all'utilizzo dei supporti informatici e delle banche dati esistenti	15		
Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	Rileva il rapporto complessivo, anche di tipo quantitativo, tra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti	15		
Valutazione finale – Apporto del dipendente nella partecipazione al piano di lavoro		100		___/100

SABERS
Cof

Vij
Cof

V
AP

CISC
Cof

COBAS/Cof
Pover

LEGENDA

1	ECCELLENTE
0,8	BUONO
0,6	SUFFICIENTE
0,4	SCARSO

Firma del Dirigente responsabile dell'Unità Operativa	Firma del Dirigente responsabile dell'UO di Staff/Area/Servizio	Firma del Dipendente <input type="checkbox"/> Per accettazione - <input type="checkbox"/> Per Non Accettazione
Eventuali Osservazioni:		

Criteria per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato "L" del CCRL 2002 – 2005. Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio previste al comma 3 dell'art. 92 del CCRL.

I compensi per la partecipazione al piano di lavoro tengono conto, sulla base dell'art. 91 del CCRL degli esiti della valutazione del personale. Le valutazioni saranno effettuate utilizzando l'apposita scheda e che comporterà il conseguimento di un punteggio massimo pari a 100. I compensi spettanti ai singoli dipendenti saranno articolati secondo la tabella:

Punteggio assegnato	Percentuale di erogazione delle somme
Con valutazione compresa fra 100 e 75 punti	100 %
Con valutazione compresa fra 74 e 60 punti	95 %
Con valutazione da 59 punti in giù	90 %

[Handwritten signature]

SADIES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

eisci
Bella
COBAS/COBIC
Perin

Valutazioni apporti individuali di produttività

ORGANIZZAZIONE	NOMINATIVO DELEGATI	FIRME
CISL-FP	POMPEO BARBO	Pompeo Barbo
	Alessandro Tesco	Tesco
CGIL-FP		
UIL-FPL	CANNOVA SALVATORE	Canova Salvatore
SADIRS	GIANDALONE ALDO	Giandalone Aldo
UGL		
SIAD-UDIRS		
COBAS/CODIR	PARISI CECILIA	Paris Cecilia

IL DIRIGENTE GENERALE

Gaetano Cimò

