

PROTOCOLLO D'INTESA

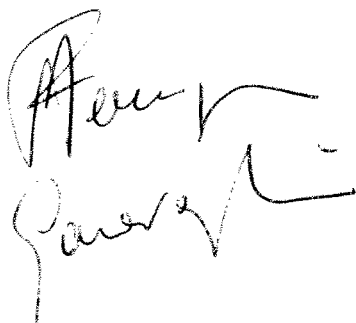
- Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali – quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006-2007 dell'11.4.2008 e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – biennio economico 2008-2009 siglato in data 31.7.2009;
- Richiamata l'intesa del 15.12.2010 con la quale è stata approvata la ripartizione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010 e si è provveduto altresì, nel mese di aprile u.s., ad erogare ai dipendenti il saldo sulla produttività 2010;
- Visto l'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito con Legge 122/2010, il quale prevede che il fondo degli anni 2011-2012-2013 non potrà superare la consistenza del fondo per l'anno 2010;
- Precisato che la Provincia di Milano ha recepito i principi ispiratori del D.lgs. 150/2009 all'interno del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – TITOLO IV bis – Art. 43/1-35;
- Rilevato altresì che in data 14.9.2011 è stata consegnata ed illustrata alle OO.SS. la tabella relativa alla costituzione del fondo 2011;
- Tenuto conto che in data 28.11.2011 è stata espletata l'informativa alle OO.SS. relativa alla bozza del sistema di valutazione della performance dei dipendenti, alla relativa scheda di rivelazione dei comportamenti organizzativi e alla procedura di conciliazione;
- Tra la Provincia di Milano, le R.S.U. e le OO.SS. rappresentative ai sensi della normativa vigente,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

- 1) di approvare la ripartizione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011, come da tabella allegata
- 2) di approvare il sistema di valutazione della performance dei dipendenti, la relativa scheda di rivelazione dei comportamenti organizzativi e la procedura di conciliazione, come da allegati parte integrante del presente protocollo d'intesa

Milano 29/12/2011

PER LA PROVINCIA DI MILANO



PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

RSU *V. lo*
CGIL *A. De Ol* *gsh m...*
CISL
UIL *...*
CSA *...*
DICCAP *...*

TRATTAMENTO ACCESSORIO COLLEGATO ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

Premessa

La Provincia di Milano, con deliberazione n.290 del 29.7.2011 ha approvato il "Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti" per consentire "il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività" e "opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti dell'Amministrazione provinciale, attraverso la valorizzazione del merito".

L'attribuzione del trattamento accessorio legato alla performance dei dipendenti viene effettuata sulla base di tale sistema che prevede una valutazione espressa in dodicesimi.

Si considerano "dipendenti": il personale dipendente della Provincia di Milano non dirigente e non titolare di posizione organizzativa;

Budget Direzioni/Premio di produttività

Ad ogni direzione viene attribuito un budget costituito dalla somma dei premi massimi per ciascun dipendente in relazione alla categoria di appartenenza.

Il singolo importo viene definito in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione e in particolare:

- per il personale a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro;
- per il personale part-time in maniera proporzionale alla percentuale di orario lavorato.

Vengono considerati i dipendenti che hanno garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi (si considera maturato il periodo in caso di assegnazione a posizione di responsabilità, trasferimento da altro ente, comando).

Il premio di produttività viene calcolato in proporzione alla presenza in servizio.

Computo del premio di produttività

In seguito alla valutazione dei comportamenti organizzativi al personale viene attribuito un premio corrispondente al livello di merito:

Valutazione maggiore di 10	Premio + incentivo standard
Valutazione tra 6 e 10	Incentivo standard
Valutazione pari a 6	50% Incentivo standard
Valutazione inferiore a 6	Nessun incentivo

All'interno di ciascun budget, tra ciascun dipendente con valutazione maggiore di 10/12, vengono proporzionalmente ripartiti i resti delle quote di premio non assegnate.

L'importo del premio complessivo, in seguito all'incremento derivante dai resti del budget del centro di responsabilità, non può essere superiore ad un terzo dell'incentivo standard maturato.

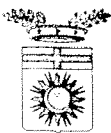
LA VALUTAZIONE DOVRÀ ESSERE MONITORATA DURANTE L'ANNO, AL MENO
PRIMA DELL'EROGAZIONE DELL'INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ.
A COORDINAMENTO SULLI

29.12.2011

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten mark]



Provincia
di Milano

Scheda rilevazione comportamenti organizzativi

ANNO

A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

SEDE DI SERVIZIO

Area/Direzione/Settore

Settore

Sede

INFORMAZIONI GENERALI DEL VALUTATO

Cognome e nome

Matricola

N. giorni premio (lavorativi)

Categoria al 31 dicembre

Profilo

	Data di nascita	
	Posizione economica nella categoria	

B. VALUTAZIONE

Fattori	Descrittori	Criterio/Punteggio			
		Quasi mai o raramente	A volte, soprattutto in situazioni non complesse	Spesso ma non in tutte le situazioni	Sempre in tutte le situazioni
1 - COMPETENZE ESPRESSE competenze generali e specialistiche (normative / tecniche / informatiche / capacità di comunicazione), in rapporto al ruolo ricoperto	Sviluppa e condivide la conoscenza (formazione, autoapprendimento e scambio professionale)	0,5	1	1,5	2
	- Gestione relazione utenza - Esprime concetti e idee chiaramente e in modo strutturato, sia nella comunicazione verbale sia nella redazione di documenti	0,5	1	1,5	2
2 - CAPACITA' DI RELAZIONE capacità di stabilire e mantenere, in modo efficace, rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, altri gruppi o altre strutture	- Offre spontaneamente supporto e aiuto ai colleghi; - Tiene conto delle interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	0,5	1	1,5	2
	- Si rapporta agli altri con le giuste modalità e le adatta agli interlocutori	0,5	1	1,5	2
3 - CAPACITA' DI RISPOSTA AGLI INDIRIZZI capacità di svolgere i compiti / raggiungere gli obiettivi assegnati con efficacia ed efficienza	cura	0,25	0,5	0,75	1
	tempestività	0,25	0,5	0,75	1
	flessibilità	0,25	0,5	0,75	1
	autonomia	0,25	0,5	0,75	1

TOTALE VALUTAZIONE

[Handwritten signatures and initials]

Scheda rilevazione comportamenti organizzativi

<cognome><nome>

MOTIVAZIONE FATTORI

(Qualora lo spazio sia insufficiente allegare ulteriore foglio firmato)

C. OSSERVAZIONI

Del valutato:

(Qualora lo spazio sia insufficiente allegare ulteriore foglio firmato)

Del valutatore:

(Qualora lo spazio sia insufficiente allegare ulteriore foglio firmato)

Data:

(colloquio di valutazione)

Valutazione a cura di:

(cognome e nome in stampatello e firma)

Il valutato:

(Firma per presa visione)

Il Dirigente responsabile:

(Timbro e firma)

Janet

VR

MR

N.B. In caso di esito negativo della valutazione il Valutato (al quale è stato attribuito un punteggio sotto la soglia prevista per il riconoscimento della retribuzione incentivante) il dipendente può presentare ricorso alla Commissione, motivando la propria richiesta con idonea documentazione, entro 10 giorni dalla data della firma della scheda di valutazione. La mancata sottoscrizione – per presa visione – della scheda di valutazione, preclude la possibilità di presentare il ricorso. Il Valutato può farsi assistere, se lo ritiene, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali cui aderisce o da un legale di propria fiducia.

Marcello , *Luca* , *MR*

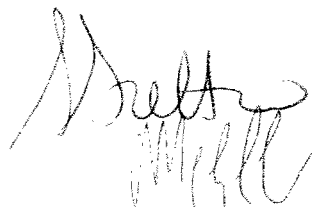
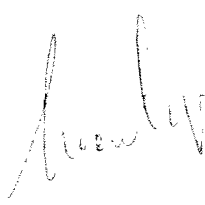
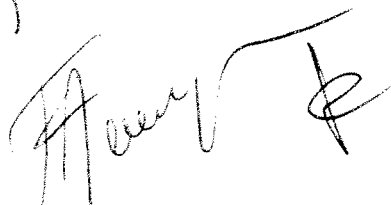
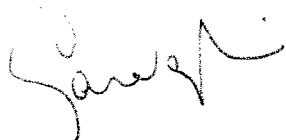
**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

- Per procedura di conciliazione s'intende l'iniziativa volta a risolvere i conflitti che possono insorgere nel processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, secondo quanto previsto dall'art.7, comma 3, lettera b del d.lgs. n.150/2009.
- Tale procedura deve ispirarsi ai principi della celerità, dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità.
- Il valutato in caso di esito negativo della valutazione (al quale è stato attribuito un punteggio sotto la soglia prevista per il riconoscimento della retribuzione incentivante) o parzialmente positivo (50% del premio) attiva la procedura attraverso la presentazione di osservazioni scritte ad apposita Commissione, motivando la propria richiesta con idonea documentazione.

Ricorso del valutato

- Le osservazioni, presentate nei termini e con il contenuto di seguito descritti, verranno valutate dalla Commissione composta dal Direttore Area Risorse Umane, Organizzazione e Innovazione, dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale e dal Direttore dell'area di appartenenza del dipendente. Qualora il valutatore sia un Direttore di Area o un direttore di Settore Apicale interviene il Direttore Generale
- Nel caso le osservazioni provengano da dipendenti appartenenti alle rispettive direzioni i componenti della commissione delegano le funzioni ad altri dirigenti dell'amministrazione.
- Il Valutato può farsi assistere, se lo ritiene, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali cui aderisce o da un legale di propria fiducia.
- La procedura di gestione del disaccordo sul giudizio valutativo, che viene di seguito descritta, dovrà concludersi entro 60 giorni lavorativi dalla data della registrazione di protocollo.
- Il ricorso è trasmesso entro 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda, corredato da osservazioni precise, dettagliate e circostanziate contenenti esplicitamente i motivi per i quali il dipendente contesta totalmente o parzialmente la propria scheda di valutazione.
- Sulla base del ricorso vengono richiesti d'ufficio elementi integrativi al valutatore, il quale può confermare la propria valutazione motivando la decisione, con nota scritta.
- La Commissione, conclusa l'istruttoria, decide con verbale motivato previo contraddittorio con gli interessati.

29/12/2011



FONDO RISORSE DECENTRATE - IMPIEGHI 2011

FONTI		2011	2011
	Fonti stabili		
	Art. 14, c. 4 riduzione 3% dello straordinario	26.978	
	Art. 15, c. 1, lett. a) risorse ex art. 31	3.201.996	3.088.000
	Art. 15, c. 1, lett. b) risorse aggiuntive	518.996	
	Art. 15, c. 1, lett. c) risparmi di gestione	-	
	Art. 15, c. 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c. 3, dlgs. 29	-	
	Art. 15, c. 1, lett. g) risorse ex led	154.730	214.000
	Art. 15, c. 1, lett. h) risorse ex indennità 1.500.000	144.608	
	Art. 15, c. 1, lett. j) risorse pari allo 0,52%	229.554	
	Art. 15, c. 1, lett. l) risorse del personale trasferito	1.466.162	
	Art. 15, c. 5, risorse per aumento organici	1.161.154	
	Art. 4, c. 1, incremento 1,1%	638.636	132.200
	Art. 4, c. 2, recupero RIA e ad personam	355.805	337.000
	Totale risorse storiche	7.898.619	149.000
	Art. 32, c. 1 incremento 0,62%	493.696	22.000
	Art. 32, c. 2 incremento 0,50%	398.142	866.500
	Art. 32, c. 6 incremento 0,20% finanz. alte prof.	159.257	
	Art. 4, c. 1 incremento 0,50%	316.790	
	Art. 8, c. 3 incremento 0,60%	421.577	
	Totale risorse decentrate CCNL	1.789.462	
	Totale fonti stabili	9.688.081	7.211.700
	RIDUZIONE DEL FONDO PARTE FISSA	-1.034.538	
	Totale fonti stabili	8.653.543	
	Fonti variabili		
	Art. 15, c. 1, lett. e), 20% part time	-	
	Art. 15, c. 1, lett. k), disposizioni di legge	704.000	2.536.604
	Art. 15, c. 1, lett. m), risparmi da straordinario	-	217.500
	Art. 15, c. 2 (1,20% monte salari 1997)	529.802	
	Art. 15 c. 5, aumento prestazioni dei servizi	-	
	Art. 5, parametri virtuosi	-	
	Art. 4, c. 4, lett. a), b), c) contributi all'utenza per servizi non essenziali o comunque, per prestazioni verso terzi paganti, sponsorizzazioni	500.000	
	Art. 4, c. 2, a incremento 0,70% MS 2003 (sp.pers/entr.corr < 25%) =19,12%	433.210	704.000
	Totale fonti variabili	2.167.012	
	TOTALE DI COMPETENZA	10.820.555	3.458.104
	riduzione fondo DL 78/2010	-150.751	
	TOTALE COMPLESSIVO	10.669.804	10.669.804
	SALDO		

29/12/2011

SI CONFERMANDO LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL PROGETTO "INNEVAMENTO"