



**C.I.S.S.P.**

*Consorzio Intercomunale Servizi Sociali alla Persona*  
Comuni di Leinì, San Benigno, Settimo T.se, Volpiano

---

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

In data 11 maggio 2001 la Delegazione trattante di parte pubblica, composta dai signori:

- Cesar Laura - Direttore
- Biefari dr. Domenico - Presidente Consorzio
- Marino Bruna - Responsabile Area Educativa per disabili
- Tranchero Marco - Responsabile Area Educativa per l'età evolutiva

e la parte Sindacale composta dai signori:

- Campo Patrizia - R.S.U.
- Marega Vania - R.S.U.
- Pizzo Giuseppa - R.S.U.
- Tommasi Maria Luisa - R.S.U.
- Pedaci Italo - OO.SS. C.G.I.L. F.P.

hanno raggiunto la pre-intesa in allegato.

# APPLICAZIONE DEL CCNL 1998-2001

Preintesa del 11/05/2001

## **CRITERI DI METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE E CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE E/O COLLETTIVA DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA AD OBIETTIVI COMUNI.**

Il Consorzio adotta una metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e risultati dei dipendenti, effettuata attraverso la verifica del grado di conseguimento degli obiettivi gestionali e sulle capacità ed abilità (comportamento organizzativo).

La suddetta metodologia è strettamente connessa per la componente obiettivi alla programmazione del Consorzio così come definita nel PEG nel quale sono indicati gli obiettivi gestionali per ogni unità operativa.

I comportamenti organizzativi individuano comportamenti attesi in coerenza con il modello di gestione espresso dalle attuali politiche di pubblico impiego e, in specifico dal Consorzio.

È interesse, inoltre, del Consorzio sviluppare le proprie competenze per valutare il potenziale del proprio personale dipendente, ovvero l'insieme di energie, capacità ed attitudini presenti in un determinato operatore, che pur presenti, non sono espressamente richiesti dalla posizione ricoperta o non ancora pienamente utilizzata per mancanza di esperienza e di metodologia applicata. Nell'arco della vigenza del presente contratto saranno valutate le opportune metodologie per il pieno inserimento della variabile valutazione del potenziale.

Il sistema d'incentivazione del personale si baserà per il 50% sull'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione e nei piani annuali conseguenti, predisposti dalle varie unità operative, per il rimanente 50% sulla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi da conseguire, preventivamente esplicitati e precisati ad inizio anno nei piani di attività, sono legati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati.

Le metodologie adottate per la valutazione della partecipazione all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi, si baseranno su criteri di seguito specificati.

*Handwritten signatures and initials:*  
M. Rossi  
P. Rossi  
M. Rossi  
M. Rossi

Il Direttore, anche avvalendosi del Nucleo di Valutazione e dei Responsabili di Area, procederà al termine dell'anno alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per ogni unità organizzativa.

Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate delle verifiche intermedie con apposite riunioni di area, nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi.

Le valutazioni relative all'attività dell'Ente e al grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle varie unità operative sono rese pubbliche con il deposito presso l'Ufficio Personale del Consorzio e portate, per il tramite dei Responsabili, a conoscenza degli interessati.

La valutazione del comportamento organizzativo dei dipendenti verrà effettuata dal nucleo interno di valutazione, composto dal Direttore e dal Responsabile di Area cui appartiene il soggetto da valutare, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

Si precisa che la valutazione individuale riguarda le prestazioni e non le caratteristiche delle persone e tiene conto prioritariamente dell'apporto e delle prestazioni del dipendente.

Oltre alle valutazioni finali, per quanto riguarda il comportamento organizzativo, nel corso dell'esercizio saranno effettuati degli incontri individuali nei quali i responsabili di area sono tenuti ad indicare significative anomalie e a evidenziare le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano in modo chiaro e completo. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e sono trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile del servizio o di Area.

Il budget di produttività assegnato al personale dell'Ente risulta così articolato:

50/100 punti al grado di raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato percentualmente in rapporto al grado di realizzazione dello stesso da parte dell'unità organizzativa di riferimento seguendo i seguenti criteri:

DA	A	PUNTI
0%	25%	10
26%	50%	20
51%	75%	35
76%	100%	50

*U*

*Carro*

*Mary*

*[Signature]*

*[Signature]*

*max*

*[Signature]*

3 *[Signature]*

50/100 punti relativi alla valutazione del comportamento organizzativo.

La quota del budget riferita al comportamento organizzativo sarà erogata con i seguenti criteri:

- Precisione e qualità delle prestazioni svolte: si intende, con riferimento alla capacità dimostrata nello svolgimento dell'attività lavorativa, precisione ed accuratezza nello svolgimento del lavoro, capacità di dimostrare spirito di iniziativa nell'individuazione e soluzione dei problemi che si presentano sul lavoro, nell'ambito del proprio profilo professionale.
- Gestione del tempo lavoro: si intende la capacità di ottimizzare il tempo lavoro e in specifico puntualità nei tempi di svolgimento del lavoro e la capacità di seguire priorità e tempi nelle attività assegnate.
- Partecipazione e flessibilità ai cambiamenti organizzativi: si intende il livello della partecipazione dell'operatore rispetto agli obiettivi stabiliti, disponibilità ed adattabilità alle esigenze del servizio.
- Gestione dei rapporti con l'utenza: si intende la capacità di dialogo e ascolto, la cortesia e la disponibilità verso l'utenza.
- Collaborazione ed integrazione: si intende la disponibilità e la capacità dell'operatore di lavorare in gruppo, di instaurare rapporti di collaborazione con i componenti della propria unità organizzativa e con quelli di altre unità organizzative connesse.
- Autonomia professionale: si intende la capacità del dipendente di agire autonomamente, - nell'ambito della professionalità richiesta dalla funzione svolta - con efficienza ed efficacia, perseverando nello sforzo di perseguire i risultati prefissi, rispettando le priorità.

Ad ogni voce vengono attribuiti da 1 a 4 punti:

- 4 - per giudizio pienamente positivo;
- 3 - per giudizio buono;
- 2 - per giudizio sufficiente;
- 1 - per giudizio scarso.

In un'ottica di sempre maggior coinvolgimento del dipendente nei processi valutativi e in una logica di arricchimento della professionalità è proposto al dipendente di compilare una scheda di autovalutazione assegnandosi il punteggio relativo ai fattori sopraelencati. Successivamente il Responsabile di Area compilerà il punteggio definitivo motivando l'eventuale diversa valutazione e la illustrerà al dipendente interessato.

In via sperimentale, e per l'anno 2000 e 2001 per ogni valutazione sarà ammesso contraddittorio al Nucleo di Valutazione esterno, entro 10 giorni dalla presa visione da parte dei soggetti interessati, anche assistiti dalle organizzazioni sindacali cui aderiscono o conferiscono mandato. Al termine di detto periodo le parti si incontreranno per valutare l'esperienza e qualora questa abbia dato esito positivo tale modalità entrerà a far parte a regime del processo valutativo.

*Handwritten signatures and initials:*  
- A large stylized 'U' at the top right.  
- 'Pizz' and 'Mayer' written vertically on the right side.  
- 'M.B.' written vertically below 'Mayer'.  
- 'mkt' written vertically below 'M.B.'.  
- 'B. Scif' and 'P.C.' written at the bottom right.  
- 'P. Poli' written at the bottom right.

Il Nucleo di valutazione entro 30 giorni procederà alla ratifica o modifica della valutazione, avvalendosi eventualmente della consulenza del Direttore dell'Ente.

In relazione al punteggio attribuito spettano per il comportamento organizzativo i seguenti punti:

DA	A	PUNTI
21	24	50
16	20	35
12	15	20
Fino a	11	10

I punteggi attribuiti (relativi al raggiungimento degli obiettivi e al comportamento organizzativo), sommati, determineranno l'erogazione percentuale del budget individuale:

DA	A	% BUDGET
0	40	15%
41	60	45%
61	80	75%
81	100	100%

In caso di punteggio da 0 a 40 punti, se nell'anno successivo il punteggio sarà di nuovo inferiore a 40 non verrà erogato alcun incentivo.

Il fondo destinato alla produttività sarà suddiviso utilizzando i seguenti parametri, che potranno essere annualmente ridefiniti in accordo con le OO.SS.:

CATEGORIA	PARAMETRO
B	100
B3	110
C	120
D	130
D3	140

E la percentuale ottenuta con i punteggi, sarà calcolata sulla quota individuale ottenuta dalla parametrizzazione.

Le economie verranno ridistribuite con modalità che verranno successivamente concordate tra le parti.

Si precisa che, al fine della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenze in servizio:

*Handwritten signatures and initials:*  
Cito  
M...  
5  
POM

- Infortuni per cause di servizio;
- Congedo obbligatorio per maternità;
- Permessi per motivi sindacali non a tempo pieno;
- Recuperi di lavoro straordinario;
- Ferie;
- Permessi retribuiti (Donazione sangue, Funzioni elettorali, Permessi di cui alla legge 104/92 e ss.mm. ed ii., matrimonio, nascita figlio, 150 ore se effettuate per corsi di riqualificazione ADEST o Educatori Professionali);
- Assenze per gravissime patologie: neoplasie e insufficienza renale che necessita di dialisi.

Le assenze dal servizio non ricomprese nel paragrafo precedente determinano la decurtazione di 1/365 per ogni giorno di assenza.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

Letto e sottoscritto

Settimo Torinese, 11 maggio 2001

la Delegazione trattante di parte pubblica

Cesar Laura

Blefari dr. Domenico

Marino Bruna

Tranchero Marco

la parte Sindacale

Campo Patrizia - R.S.U.

Patrizia Campo

Marega Vania - R.S.U.

Marega Vania

Pizzo Giuseppa - R.S.U.

Pizzo Tino

Tommasi Maria Luisa - R.S.U.

Pedaci Italo - OO 88 C.G.I.L. F.P.

*Handwritten notes and signatures:*  
 R  
 aut  
 M  
 M



Il 28 luglio 2005 a Settimo Torinese presso il C.I.S.S.P. si sono incontrate:

la delegazione trattante C.I.S.S.P. rappresentata da:

- Bruna Marino
- Pecorari Paola
- Peiretti Maria Grazia

e

le OO.SS e RSU rappresentate da:

- Pierino Crema/Italo Pedaci CGIL FP
- Vania Marega/Francesco Sarti RSU

e hanno concordato quanto segue:

1. viste le risorse disponibili nei Fondi contrattuali si destinano € 33.000,00 per il pagamento del premio incentivante per l'anno 2004;
2. si confermano i criteri previsti dai precedenti accordi con le seguenti integrazioni:
  - a) viene introdotta una franchigia sulle assenze di 40 giorni da calendario oltre le quali avvengono le detrazioni secondo le modalita' previste;
  - b) i part-time non subiscono le decurtazioni legate all'essere part-time;
  - c) l'incentivo verra' pagato con lo stipendio di novembre 2005

Letto, firmato e sottoscritto in originale (originale agli atti)



**C.I.S.S.P.**

*Consorzio Intercomunale Servizi Sociali alla Persona*  
Comuni di Leinì, San Benigno, Settimo T.se, Volpiano

**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO .....**

**SCHEDA DI VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

**PROGETTO DI PEG N. .... "AREA ....."**

**SERVIZIO .....**

**PARTECIPANTE:**

- Nominativo

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO**

.....%

**CORRISPONDENTE A PUNTI**

<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>PUNTI</b>	
<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>10</b>	.....
<b>26%</b>	<b>50%</b>	<b>20</b>	.....
<b>51%</b>	<b>75%</b>	<b>35</b>	.....
<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	.....

**FIRMA DEL RESPONSABILE DI AREA**

**FIRMA DEL DIRETTORE**



**C.I.S.S.P.**

*Consorzio Intercomunale Servizi Sociali alla Persona*  
Comuni di Leinì, San Benigno, Settimo T.se, Volpiano

**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'  
ANNO .....**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Nominativo	
Categoria	
Profilo Professionale	
Periodo Di Lavoro	

**Progetto di PEG n. .... "AREA ....."**

**Servizio / Progetto:**

- Servizio .....

**PROSPETTO DI AUTOVALUTAZIONE** (Compilazione facoltativa a cura del dipendente):

<b>CRITERI (1)</b>	<b>PUNTEGGIO (2)</b>
a) Precisione e qualità della prestazione svolta	
b) Gestione del tempo lavoro	
c) Partecipazione e flessibilità ai cambiamenti organizzativi	
d) Gestione dei rapporti con l'utenza	
e) Collaborazione ed integrazione	
f) Autonomia professionale	
<b>TOTALE</b>	

**MOTIVAZIONE E/O ANNOTAZIONI**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

**PROSPETTO DI VALUTAZIONE** (Compilato dal Nucleo Interno di Valutazione composto dal Direttore e dal Responsabile di Area)

<b>CRITERI(1)</b>	<b>PUNTEGGIO(2)</b>
a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte	
b) Gestione del tempo lavoro	
c) Partecipazione e flessibilità ai cambiamenti organizzativi	
d) Gestione dei rapporti con l'utenza	
e) Collaborazione ed integrazione	
f) Autonomia professionale	
TOTALE	

MOTIVAZIONE E/O ANNOTAZIONI

---

---

---

---

---

---

---

---

Punti attribuiti

Data \_\_\_\_\_

Firma del Direttore

---

Firma del Responsabile

---

Per accettazione:

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente

---

ALLEGATO ALLA SCHEDA  
DI VALUTAZIONE  
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO

(1) Con criteri si intende:

- Precisione e qualità delle prestazioni svolte: si intende, con riferimento alla capacità dimostrata nello svolgimento dell'attività lavorativa, precisione ed accuratezza nello svolgimento del lavoro, capacità di dimostrare spirito di iniziativa nell'individuazione e soluzione dei problemi che si presentano sul lavoro, nell'ambito del proprio profilo professionale.
- Gestione del tempo lavoro. Si intende la capacità di ottimizzare il tempo lavoro e in specifico puntualità nei tempi di svolgimento del lavoro e la capacità di seguire priorità e tempi nelle attività assegnate.
- Partecipazione e flessibilità ai cambiamenti organizzativi: si intende il livello della partecipazione dell'operatore rispetto agli obiettivi stabiliti, disponibilità ed adattabilità alle esigenze del servizio.
- Gestione dei rapporti con l'utenza: si intende la capacità di dialogo e ascolto, la cortesia e la disponibilità verso l'utenza.
- Collaborazione ed integrazione: si intende la disponibilità e la capacità dell'operatore di lavorare in gruppo, di instaurare rapporti di collaborazione con i componenti della propria unità organizzativa e con quelli di altre unità organizzative connesse.
- Autonomia professionale: si intende la capacità del dipendente di agire autonomamente – nell'ambito della professionalità richiesta dalla funzione svolta – con efficienza ed efficacia, perseverando nello sforzo di perseguire i risultati prefissi, rispettando le priorità.

(2) Ad ogni voce vengono attribuiti da 1 a 4 punti:

- 4 – per giudizio pienamente positivo;
- 3 – per giudizio buono;
- 2 – per giudizio sufficiente;
- 1 – per giudizio scarso.

\*\*\*\*\*

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA ..... - SERVIZIO .....  
 DIPENDENTE: .....  
 PERIODO DI INCARICO .....

categoria .....

ANNO .....  
 posizione economica .....

	Valutazione del risultato ottenuto individualmente			
	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%
<i>Specifici obiettivi di PEG</i>	Scarso	Sufficiente	Buono	Pienamente positivo
Grado di raggiungimento degli obiettivi				
	1	2	3	4
<i>Comportamenti organizzativi</i>	Scarso	Sufficiente	Buono	Pienamente positivo
Precisione e qualità della prestazione svolta				
Gestione del tempo lavoro				
Partecipazione e flessibilità ai cambiamenti organizzativi				
Gestione dei rapporti con l'utenza				
Collaborazione ed integrazione				
Autonomia professionale				
Totale comportamenti organizzativi	0	0	0	0
<b>Totale comportamenti</b>	<b>0</b>			

<b>Risultato obiettivi ex CCDIA</b>	
<b>Risultato comportamenti ex CCDIA</b>	

<b>RISULTATO TOTALE</b>	<b>0</b>
-------------------------	----------

**DIPENDENTE:**  
 CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA ..... - SERVIZIO .....

Osservazioni del valutatore sui risultati:

***Il valutatore può compilare questo campo per integrare con specifiche osservazioni i risultati raggiunti***

**Osservazioni della persona valutata**

***La persona valutata indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre***

Complessità delle procedure interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nelle relazioni	<input type="checkbox"/>

Altro:.....

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione