

Venezia Mestre, 6 giugno 2017

Verbale di Concertazione su Nuovo sistema di valutazione della performance del personale non dirigente

In data 6 giugno 2017, alle ore 8.30, allo scopo di addivenire ad una concertazione in merito al Nuovo sistema di valutazione della performance del personale non dirigente da applicare presso il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente si sono incontrate le parti così rappresentate:

- per il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente: dal Direttore Paolo Diprima
- per le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del Consiglio di Bacino: dal delegato di CGIL FLP di Venezia Antonio Battistuzzo;

alla presenza di Rosanna Deplano, dipendente del Consiglio di Bacino in rappresentanza del personale dell'Ente.

Il tavolo di concertazione è stato attivato a seguito della comunicazione, inviata alle OO.SS. con e-mail dal Direttore del 15 maggio 2017, dell'intenzione di presentare al Comitato di Bacino del 17 maggio 2017 una delibera in ordine al nuovo sistema di valutazione della performance, salvo il diritto delle OO.SS di attivare la procedura di concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999.

Con successiva e-mail del 31 maggio 2017 il Direttore informava le OO.SS. dell'avvenuta approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance con la delibera del Comitato n. 13/2017 del 17/5/2017, che prevede la possibilità di recepire con successivo provvedimento le eventuali istanze di modifica alla parte del predetto "Sistema di valutazione" relativa al personale non dirigente, qualora venissero espresse ad esito della procedura di concertazione.

L'odierna riunione ha pertanto lo scopo di pervenire ad una concertazione degli eventuali punti del sistema di valutazione approvato con la delibera predetta, per le parti di interesse del personale non dirigente, che le parti convenissero di modificare.

Il Direttore, al quale il Comitato ha conferito mandato il Direttore per la rappresentanza della parte datoriale nella procedura di concertazione, precisa che l'efficacia delle modifiche al Sistema di valutazione concordate nella presente procedura sono subordinate all'approvazione del Comitato di Bacino, a cui il Direttore si impegna a sottoporre il nuovo testo concordato con proprio parere favorevole.

Richiamati i contenuti della delibera N. 13/2017 e del documento Sistema di valutazione della prestazione da essa approvato

Preso atto che il Dlgs 150/2009 richiede che le pubbliche amministrazioni adottino un Sistema di valutazione con le caratteristiche richieste da tale norma, previo parere favorevole dell'Organismo di Valutazione.

Rilevato che, con la nomina dell'OIV nella persona del dott. Edoardo Barusso, avvenuta con delibera del Comitato N. 2 del 31 gennaio 2017 ad esito di procedura comparativa, si sono create le condizioni per procedere in tempi rapidi all'approvazione del nuovo sistema di valutazione, quale condizione per legittimare l'erogazione dei premi ai dipendenti già dal corrente esercizio.

Esaminati gli effetti sul personale non dirigente del nuovo Sistema di valutazione proposto, anche in confronto con la precedente regolamentazione disciplinata dall'Accordo sindacale stipulato presso l'Ente (Aato Venezia Ambiente) a cui è subentrato da 1.5.2015 il Consiglio di Bacino acquisendone le relative dipendenti.

Tutto ciò premesso



Le parti condividono di apportare al documento Sistema di valutazione approvato dal Comitato di Bacino con delibera N. 13/2017, salva la loro approvazione con nuova delibera del Comitato di Bacino:

- a) il peso attribuito al criterio "obiettivi" viene aumentato (da 60/200 a 80/200), fissando la data del 30 aprile come scadenza ultima entro la quale il Direttore deve assegnare gli obiettivi ai dipendenti e al 30 settembre la scadenza entro la quale è possibile modificare un obiettivo assegnato
- b) viene di conseguenza ridotto il peso del sottocriterio "competenze dimostrate (da 40/200 a 30/200) e del sottocriterio "capacità iniziativa ed autonomia" (da 25/200 a 15/200), quest'ultimo anche perché in parte sovrapposto con il criterio "comportamenti professionali"
- c) viene fissata al 30 settembre la data entro la quale il Direttore deve convocare il dipendente per la valutazione congiunta delle cause di un eventuale scostamento negativo atto a far emergere il rischio di mancato raggiungimento del punteggio minimo per accedere al premio
- d) viene previsto che la distribuzione dei "resti" tra i colleghi che abbiamo conseguito una valutazione nello scaglione massimo (180-200) sia tra loro ripartita secondo i criteri della prima assegnazione (punteggio riparametrato per categoria, durata servizio e tipologia lavoro)
- e) viene fissata la data del 31 marzo come scadenza ultima entro la quale il premio di produttività deve essere corrisposto.

Le modifiche predette sono recepite nel nuovo testo del Sistema di Valutazione, capitolo 3.2 da pag. 11 a pag. 15 che vengono siglate in ogni pagina dai rappresentanti delle parti.

Venezia-Mestre, 6 giugno 2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

(Paolo Diprima)

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

(Antonio Battistuzzo)