

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 20 marzo 2017, le parti:

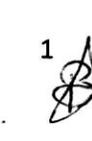
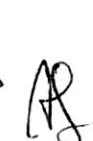
- vista la procedura contrattuale relativa alla valutazione delle prestazioni e alla conseguente attribuzione del premio di risultato;
- preso atto delle determinazioni assunte dalla gestione commissariale in ordine all'implementazione della nuova struttura organizzativa (delibera commissariale n. 24 del 6.10.2015) e dei collegati strumenti procedurali che hanno determinato un impegno massivo dell'Istituto per garantire la gestione delle attività produttive e dei servizi a supporto della produzione;
- costituito il tavolo tecnico tra la delegazione dell'Amministrazione e le OO.SS. per attivare un confronto sulla premialità 2016 al fine di definire una soluzione tecnica che garantisca modalità e criteri di affidabilità e omogeneità nell'applicazione, in deroga alla procedura di valutazione delle prestazioni vigente;
- valutato positivamente l'esito dei lavori realizzati dal tavolo tecnico nel corso degli incontri del 7 e 14 febbraio 2017;
- considerato che il tavolo tecnico è già impegnato nella definizione degli obiettivi per il 2017, secondo quanto previsto per altro dal ccnl dell'Istituto;

convengono su quanto di seguito illustrato:

- a) per ogni dipendente la valutazione delle prestazioni del 2016 verrà realizzata con la valutazione dei soli comportamenti organizzativi mantenendo gli strumenti già in uso;
- b) la scheda di valutazione comprende il piano di sviluppo individuale che definisce i punti di forza consolidati durante l'anno e segnala le aree di miglioramento per concordare con Risorse Umane le azioni necessarie a supporto;
- c) la valutazione delle prestazioni del personale a disposizione dei Progetti "sarà gestita dal Responsabile Risorse Umane con il supporto dei Responsabili di Progetto e dei Dirigenti delle Aree di Produzione;
- d) la valutazione delle prestazioni del personale impegnato nei Servizi alla Produzione sarà gestita in analogia dai Dirigenti delle diverse Aree con il supporto se previsto del supervisore diretto;
- e) la valutazione dei comportamenti è supportata in via sperimentale, in attesa della definizione degli obiettivi per il 2017, da una base informativa stabile, relativa alle attività realizzate dal dipendente



x Fabio Mocarabio



R. Ollé 

nell'anno solare 2016 a partire da fonti formalizzate tali da documentarle per costruire un flusso informativo sinergico con gli strumenti operativi dell'Istituto;

- f) ad integrazione della base informativa e a supporto dello sviluppo delle Risorse Umane nel 2016, potrà essere richiesta ai dipendenti una breve nota di sintesi che riporti le principali attività da loro realizzate nell'anno 2016 e le eventuali richieste di sviluppo/formazione individuale.

Si stabilisce inoltre che per il 2016 lo stanziamento che verrà deliberato all'esito dell'approvazione del bilancio 2016 venga erogato eccezionalmente in ragione del 70% per quanto attiene alla quota fissa collegata ai risultati di istituto e del 30% per quanto attiene alla quota variabile collegata alla valutazione individuale, fermo restando che il sistema premiante, già dal 2017, risulti costantemente fondato su di una valutazione in cui il peso degli obiettivi sarà preminente.

Roma, 20 marzo 2017

FormezPA *Marta Leon* *in* *Officer*

FP-CGIL *Monica delle* *Chiusi Ruente*

CISL-FP *Primo* *Stes*

UIL-PA *Giuseppe* *Francesco*

USB-PI *Giorgio Morabito* *Lebio Morabito*

CISAL-FIALP *Giuseppe Morro* *Francesco* *Magister*

del *del*