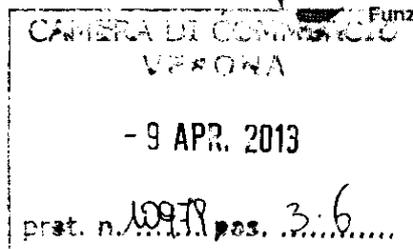




Segreteria Provinciale Verona



Dott. Cesare Veneri
Segretario Generale
Camera di Commercio I.A.A. di Verona

e p.c.

Sig. Gianni Dalla Bernardina
Membro di Giunta CCIAA Verona
Componente della delegazione trattante di parte pubblica per la
contrattazione decentrata

FP CGIL - Segreteria Provinciale di Verona

Verona, 08 aprile 2013

Prot. 22/2013

Oggetto: nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - osservazioni.

Gentile Dott. Veneri,

con riferimento alla Vs. comunicazione prot. 10052/3.6 del 27 marzo 2013, sottolineiamo innanzitutto la correttezza da parte Vostra rispetto agli impegni assunti in sede di rinnovo del CCDI relativamente al contenuto del documento di cui all'oggetto.

Nel merito, rilevando in linea generale la sostanziale corrispondenza del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rispetto ai documenti ad oggi vigenti, riteniamo utile proporre solamente due piccole correzioni, da apportare rispetto al testo oggetto dell'informativa:

pag. 29: **parametro professionale**: riteniamo più corretto inserire come indicatore del parametro professionale per la categoria D3 il quoziente **175 anziché 180**, in maniera che il differenziale tra le varie categorie sia sempre 15;

pag. 29: **apporto quantitativo**: in merito all'apporto quantitativo, legato alla mera presenza in servizio, non dovrebbe più comparire nella valutazione del personale ai fine della corresponsione del salario accessorio, riteniamo doveroso, quantomeno, correggere quanto indicato nel **terzo paragrafo della sezione "apporto quantitativo"**, in maniera che il salario accessorio del personale dipendente del comparto, non titolare di posizione organizzativa o alta professionalità, venga decurtato, eventualmente, solamente in ragione dei periodi di assenza per malattia, anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 71 comma 1 del D.L. 25-6-2008 n. 112. La da voi proposta formulazione del paragrafo in parola, già presente nel CCDI stipulato nel 2008, è evidentemente ripresa dal comma 5 dell'art. 71 del D.L. 25-6-2008 n. 112, **che però risulta abrogato da anni**, per la precisione dall'entrata in vigore dell'art. 17, comma 23, lett. d), D.L. 1° luglio 2009, n. 78. In conclusione, qualora si ritenesse di inserire ancora l'apporto quantitativo tra i criteri per la corresponsione del salario accessorio, riteniamo che il paragrafo in parola debba essere così formulato: **"Ai soli fini della valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi e delle attività di miglioramento dei servizi, non sono equiparate a presenza in servizio i periodi di malattia e le assenze per sciopero"**. Per coerenza con la nuova formulazione, dovrà anche essere levata la parola "effettiva" dal primo paragrafo della sezione in parola: la nuova formulazione sarebbe quindi **"La valutazione dell'apporto quantitativo del singolo dipendente è determinata dai giorni di presenza in servizio"**.

Con i migliori saluti.

Le Segreterie Provinciali di Verona
FP CGIL - UIL FPL - CSA



La valutazione dell'apporto qualitativo sarà parametrata in relazione a categoria professionale e apporto quantitativo.

CATEGORIA PROFESSIONALE

parametro professionale

| | |
|----|--------------------|
| D3 | 180 145 |
| D1 | 160 |
| C | 145 |
| B3 | 130 |
| B1 | 115 |
| A | 100 |

APPORTO QUANTITATIVO

La valutazione dell'apporto quantitativo del singolo dipendente è determinata dai giorni di presenza (effettiva.)

La base di calcolo per la determinazione dei giorni di presenza effettiva sarà determinata, per ciascun anno, sulla base dei giorni lavorativi escludendo i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali.

Ai soli fini della valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi e delle attività di miglioramento dei servizi sono equiparate a presenza in servizio solamente le assenze per esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, ferie, permessi sostitutivi delle festività sopresse, maternità obbligatoria.

Il personale a part-time percepisce il compenso incentivante con la medesima decurtazione dell'orario di lavoro e del trattamento stipendiale in godimento.

CALCOLO DEL PUNTEGGIO INDIVIDUALE

Il punteggio di ciascun dipendente sarà determinato nel seguente modo:

punteggio dell'apporto qualitativo * giorni di presenza* parametro professionale.

CALCOLO DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il calcolo del premio individuale avrà luogo nel seguente modo:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

art. 71 comma 5 D.L. 31/2/08
ASSOCIATO (art. 17 e 25 lett. d D.L. 28/09)