



Autorità di Bacino

DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA-BACCHIGLIONE
(legge 18 maggio 1989 n. 183 art. 12)

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

(art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni - Autonomie locali", sottoscritto il 31 marzo 1999, nonché art. 13 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 1998-2001 dell'Autorità di Bacino dei Fiumi dell'alto Adriatico, sottoscritto il 4 agosto 2000)

I rapporti di lavoro sono disciplinati, oltre che da norme di legge, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (C.C.N.L.) di comparto.

Il C.C.N.L. del comparto "Regioni - Autonomie locali" 1998-2001, sottoscritto il 1° aprile 1999, che si applica, per legge, al personale dipendente dell'Autorità di Bacino, stabilisce che in ciascun Ente si debba provvedere a stipulare un Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per regolare tutte le materie previste dall'art. 4 del C.C.N.L. stesso. In particolare, in fase di contrattazione collettiva decentrata integrativa, si devono regolare:

- a) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- b) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di giudizio.

Nel C.C.D.I. 1998-2001 di questa Autorità di Bacino, sottoscritto il 4 agosto 2000, è stato previsto il sistema permanente di valutazione delle risorse umane anche al fine di promuovere la corretta distribuzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per gli anni 1999 e 2000, trattandosi di una prima applicazione e ritenendo che la ritardata stipula del predetto C.C.D.I. precluda il puntuale rispetto delle specifiche procedure valutative, si ritiene opportuno avere come riferimento, a consuntivo, soprattutto le prestazioni connesse ai progetti obiettivo. Si ritiene altresì opportuno graduare la valutazione con una chiave di lettura che rispetti i parametri di base prestabiliti in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa ma che ne consenta una più semplice esplicitazione.

Rimainendo immutati il peso percentuale dei criteri ed i quattro gradi di giudizio (minimo, medio, buono ed eccellente), i punteggi numerici complessivi sono pari a:

giudizio minimo	da 60 a 90;
giudizio medio	da 120 a 150;
giudizio buono	da 180 a 210;
giudizio eccellente	da 225 a 240.

I punteggi numerici corrispondenti ai vari fattori vanno espressi per intero mentre il punteggio numerico corrispondente alla somma dei tre fattori di ogni singolo criterio va espresso secondo la percentuale di peso attribuita. Pertanto:

- per i fattori 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2 e 4.3 i punteggi numerici sono pari a:

a) giudizio minimo	20 o 30 punti;
b) giudizio medio	40 o 50 punti;
c) giudizio buono	60 o 70 punti;
d) giudizio eccellente	75 o 80 punti;

- per il totale di ogni singolo criterio il punteggio numerico é in funzione del rispettivo peso attribuito:

<i>criterio 1 - prestazioni svolte</i>	<i>peso 50%</i>
<i>criterio 2 - adattamento operativo</i>	<i>peso 10%</i>
<i>criterio 3 - orientamento all'utenza ed alla collaborazione</i>	<i>peso 25%</i>
<i>criterio 4 - capacità organizzativa</i>	<i>peso 15%</i>

In base all'art. 6 del C.C.N.L. relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni - Autonomie locali" ed all'art. 7 "Uffici e Settori" del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato dal Comitato Istituzionale il 3 agosto 2000, la valutazione, da effettuarsi a cadenza periodica, è di competenza dei dirigenti e precisamente del Dirigente con coordinamento dell'Area Amministrativa - Ufficio Segreteria e del Dirigente con coordinamento dell'Area Tecnica - Ufficio Studi, piani e programmi.

Venezia, 4 dicembre 2000

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ing. Antonio Rusconi

