

 ENTE REGIONALE PER I SERVIZI INTERCOMUNALI E ALLE PERSONE	 Regione Lombardia	VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI	ANNO <u>2020</u>
---	---	--	------------------

Nominativo	MASSIMO ORNAGHI	Incarico	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
	DIREZIONE GENERALE	Struttura	

PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE
--

<i>Peso massimo pari al 60%</i>

Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica
ATTUAZIONE PRS	1) Presidio dell'ambito fitosanitario in applicazione del nuovo regime (4%)	15%	1a) Controllo di almeno il 70% dei vivai iscritti al RUOP (Registro Ufficiale Operatori professionali). (2%) 1b) Adozione del nuovo regime di verifica, nel rispetto almeno della percentuale (1%) prevista dal Reg UE 2019/66, relativa alle partite in ingresso non soggette a controllo obbligatorio presso il punto di ingresso di Malpensa. (2%)	1a) Vivai controllati/ Vivai iscritti il 1° gennaio 2020 >=70% 1b) Controlli non obbligatori/partite in ingresso = 1% Fatto/non fatto
	2) Osservatorio Regionale degli Habitat naturali e delle popolazioni faunistiche: supporto alla individuazione delle materie da trattare e alla raccolta/analisi dei dati. (4%)		2) Definizione piano di lavoro e sua realizzazione (4%)	2) fatto / non fatto
	3) Attuazione degli impegni previsti dal Protocollo Lombardo per lo sviluppo sostenibile e concorso per la predisposizione della Strategia regionale (4%)		3a) presentazione, entro il primo trimestre 2020, del Programma di Impegni. (2%) 3b) attuazione entro l'anno delle azioni previste per il 2020: n. di azioni realizzate/ n. azioni previste (2%)	3a) fatto / non fatto 3b) %

Validata dal NVP in data

Assegnazione quote aggiuntive da parte del NVP

Firma con data valutato

Firma valutatore

Nominativo	MASSIMO ORNAGHI	Incarico	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
	DIREZIONE GENERALE	Struttura	

PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE

Peso massimo pari al 60%

Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica
	4) Supporto all'attuazione della strategia di azione degli interventi per il controllo e gestione delle specie alloctone vegetali e relative alla piccola fauna (l.r.10/2008) (3%)		4a) n. progetti attuati, relativamente alle azioni previste nel 2020, con il supporto dei tecnici facilitatori Ersaf nell'ambito del progetto Life IPGESTIRE2020 (almeno 5) (2%) 4b) n. specie oggetto di azioni di monitoraggio e/o contenimento (almeno 5) (1%)	4a) fatto /non fatto 4b) fatto /non fatto
SEMPLIFICAZIONE	Semplificazione Procedure autorizzative	10%	Semplificazione di almeno il 25% delle procedure autorizzative in capo all'ente, con particolare riguardo alla digitalizzazione dell'iscrizione al Registro Ufficiale Operatori Professionali, all'emissione delle autorizzazioni fitosanitarie e alla procedura di controllo dei vivai con firma digitale dei verbali emessi	Fatto / non fatto (25% = almeno una delle tre procedure)

Validata dal NVP in data

Assegnazione quote aggiuntive da parte del NVP

Firma con data valutato

Firma valutatore

Nominativo	MASSIMO ORNAGHI	Incarico	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
	DIREZIONE GENERALE	Struttura	

PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE

Peso massimo pari al 60%

Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica										
PARAMETRO FINANZIARIO	Piena riconciliazione delle partite debitorie e creditorie tra Regione Lombardia e il SIREG anche attraverso un processo di riaccertamento concordato dei residui a chiusura dell’esercizio 2019. La previsione di tale obiettivo serve, altresì, ad evitare potenziali situazioni contabili classificabili come “debiti fuori bilancio”.	15%	Predisposizione, entro il 28 febbraio di un prospetto di dettaglio dei crediti e debiti o residui attivi e passivi verso la Regione con l’indicazione dell’impegno contabile e dell’accertamento contabile della direzione generale di riferimento, finalizzato alla dimostrazione della copertura finanziaria sul bilancio di Regione Lombardia	Fatto/non fatto										
CUSTOMER SATISFACTION	Al termine di ciascun incarico sarà sottoposto alle Direzioni Generali un questionario di customer satisfaction (allegato E alla DGR 1132/2018) volto a misurare la soddisfazione rispetto ad item <table><tr><th>Punteggio customer</th><th>Retribuzione di risultato</th></tr><tr><td>54-60</td><td>10%</td></tr><tr><td>48-52</td><td>8%</td></tr><tr><td>42-46</td><td>5%</td></tr><tr><td><42</td><td>0</td></tr></table>	Punteggio customer	Retribuzione di risultato	54-60	10%	48-52	8%	42-46	5%	<42	0	10%	Valutazione item: Rispetto dei tempi (max10p.ti); Rispetto del budget di progetto (max10p.ti); Corrispondenza del lavoro svolto alle aspettative della committenza (max20p.ti); Rapporti con Enti/Società (max10p.ti); Utilità dei risultati ottenuti (max10p.ti);	punteggio customer
Punteggio customer	Retribuzione di risultato													
54-60	10%													
48-52	8%													
42-46	5%													
<42	0													

Validata dal NVP in data

Assegnazione quote aggiuntive da parte del NVP

Firma con data valutato

Firma valutatore

Nominativo	MASSIMO ORNAGHI	Incarico	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
	DIREZIONE GENERALE	Struttura	

PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE

Peso massimo pari al 60%

Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica
RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	1. Riorganizzazione servizio fitosanitario in applicazione nuovo regolamento comunitario;(15%) 2. Revisione complessiva delle funzioni di ERSAF; (15%)	30%	1. Trasferimento operativo delle funzioni del servizio fitosanitario in Regione entro il 31 dicembre e trasferimento personale e beni strumentali per piena operatività della nuova organizzazione dopo 6 mesi dall'approvazione della lr 2. Sviluppo e presentazione in cda di una proposta che rivede complessivamente le funzioni di ERSAF entro giugno	1) Fatto non fatto 2) Fatto non fatto
INNOVAZIONE MOTORE DELLO SVILUPPO AGRICOLO IN LOMBARDIA	Proposta di un Programma triennale ricerca e sviluppo di un sistema di servizi atto al trasferimento dell'innovazione alle imprese agricole proposta	10%	1. Presentazione entro settembre di un Programma triennale di ricerca 2. Sviluppo di un sistema di servizi atto al trasferimento dell'innovazione alle imprese agricole proposta di attivazione dell'hub dedicato con almeno tre servizi	1. Fatto/non Fatto 2. Fatto/non Fatto

Validata dal NVP in data

Assegnazione quote aggiuntive da parte del NVP

Firma con data valutato

Firma valutatore

Nominativo	MASSIMO ORNAGHI	Incarico	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
	DIREZIONE GENERALE	Struttura	

PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE

Peso massimo pari al 60%

Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica
PIANO DELLE PERFORMANCE 2020 E BILANCIO	Pieno utilizzo delle risorse finanziarie e realizzazione delle azioni previste.	10%	1. Utilizzo risorse assegnate a ERSAF attraverso i Piani Attuativi (5%) 2. Realizzazione delle azioni previste dal piano delle performance (5%)	1. Spese rendicontate /budget assegnato 2. Indicatori raggiunti /indicatori totali previsti

Validata dal NVP in data

Assegnazione quote aggiuntive da parte del NVP

Firma con data valutato

Firma valutatore

VERBALE DEL 2 APRILE 2020

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DEL COMPARTO F.L. E RESPONSABILE DI P.O. - ANNO 2020

Il giorno 2 aprile 2020 alle ore 10,00 in collegamento via Teams,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da RSU, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL

con la partecipazione del dott. Claudio Balasini, responsabile della p.o. “Servizi di programmazione strategica”;

Richiamati:

- l'articolo 45 comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, organizzativa – con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione, aggiornato annualmente, previo parere vincolante del NVP;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e, nello specifico gli articoli:

- 7 e 8 che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- 68 che prevede, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate, premi correlati alle performance organizzativa e individuale, previa adozione della metodologia di valutazione della performance del personale;

Considerato che con atti nn. IV/62/2019 e IV/65/2019 il Consiglio di Amministrazione di ERSAF ha approvato le metodologie di valutazione delle performance del personale del comparto e dei responsabili di posizione organizzativa – anno 2019;

Ritenuto, previo parere del NVP, confermare per l'anno 2020 le metodologie di valutazione in vigore nel 2019 per il personale del comparto – CCNL Funzioni Locali e responsabile di posizione organizzativa;

Informate la RSU e le OO.SS. con nota prot. 4615 del 17 marzo 2020;

Richiamata la delibera n. IV/97 del 19 dicembre 2019 “Disposizioni a carattere organizzativo (III° Provvedimento 2019)” che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

CONFERMANO

per l'anno 2020, le metodologie di valutazione delle prestazioni del personale del comparto Funzioni Locali e responsabile di posizione organizzativa, approvate con atti del CdA n. IV/62/2019 e IV/65/2019.

Letto, confermato e sottoscritto

<u>La Delegazione trattante di ERSAF</u>	<u>La Delegazione trattante di parte sindacale</u>
Massimo Ornaghi	FP CGIL
Antonio Tagliaferri	FP CISL
Roberto Bettaglio	FPL UIL
	CSA-RAL
	RSU

VERBALE del 2 APRILE 2020

PARAMETRI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020

Il giorno 2 aprile 2020 alle ore 10,00 in collegamento via Teams,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da RSU, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL

con la partecipazione del dott. Claudio Balasini, responsabile della p.o. “Servizi di programmazione strategica”;

Richiamati:

- l'articolo 45 comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, organizzativa – con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione, aggiornato annualmente, previo parere vincolante del NVP;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e, nello specifico gli articoli:

- 7 e 8 che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- 68 che prevede, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate, premi correlati alle performance organizzativa e individuale, previa adozione della metodologia di valutazione della performance del personale;

Richiamato il verbale in data odierna ad oggetto metodologie di valutazione delle performance del personale del comparto Funzioni Locali e responsabile di posizione organizzativa - anno 2020, con il quale le parti confermano i sistemi anno 2019, approvati con atti del CdA IV/62/2019 e IV/65/2019;

Considerato che le performance del personale vengono valutate sulla scorta di parametri individuali, organizzativi e di ente, sottoposti all'approvazione del NVP e trasmessi alle parti sindacali;

Richiamati il verbale del NVP dello scorso 5 marzo e la nota informativa alla RSU e OO.SS. prot. 4615 del 17 marzo 2020;

Preso atto delle successive interlocuzioni e della convocazione dell'odierno incontro;

Richiamata la delibera n. IV/97 del 19 dicembre 2019 "Disposizioni a carattere organizzativo (III° Provvedimento 2019)" che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

SOTTOSCRIVONO

gli allegati documenti relativi alla individuazione dei parametri di valutazione della performance organizzativa e di ente 2020

SI IMPEGNANO

A confrontarsi entro la fine del mese di maggio per valutare l'andamento degli obiettivi di performance.

Letto, confermato e sottoscritto

<u>La Delegazione trattante di ERSAF</u>	<u>La Delegazione trattante di parte sindacale</u>
Massimo Ornaghi	FP CGIL
Antonio Tagliaferri	FP CISL
Roberto Bettaglio	FPL UIL
	CSA-RAL
	RSU

Performance Organizzativa (35%)

Per il 2020 la performance organizzativa è articolata sulla base di due parametri:

PARAMETRO “Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture” – peso 25%

Il parametro “Rispetto dei tempi di pagamento delle Fatture” ha l’obiettivo di garantire piena efficienza dell’Organizzazione nel pagamento delle fatture prevedendo un anticipo dei pagamenti rispetto alle previsioni normative vigenti.

Obiettivo 1: entro giugno pagare le fatture pervenute nel primo semestre (entro il 5 giugno) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza. Qualora, per motivi legati all’emergenza sanitaria, il processo di liquidazione delle fatture subisse un’impasse organizzativo-gestionale, il periodo considerato sarebbe quello intercorrente dal mese di gennaio fino al momento dell’accertamento dei problemi organizzativo gestionali, da effettuarsi con provvedimento del Direttore di ERSAF.

Obiettivo 2: entro dicembre pagare le fatture del 2° semestre (pervenute entro il 5 dicembre) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza.

Indicatori:

Obiettivo 1: peso 10% - si considera raggiunto se nel periodo considerato le fatture risultano in media pagate almeno 5 giorni prima della scadenza;

Obiettivo 2: peso 15% - si considera raggiunto se nel periodo considerato le fatture risultano in media pagate almeno 5 giorni prima della scadenza.

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del risultato fatta dal dirigente della U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest.

PARAMETRO “Copertura ottimale attività d’ufficio” – peso 10%

Il parametro **“Copertura ottimale attività d’ufficio”** ha l’obiettivo di assicurare la copertura ottimale delle attività di ERSAF garantendo piena efficienza dell’Organizzazione nello svolgimento di tutte le attività connesse al raggiungimento degli obiettivi.

Ciascun collaboratore (di ruolo ed in comando) dovrà provvedere a **pianificare e fruire** delle ferie in godimento per l’anno 2020, in raccordo con il Dirigente sovraordinato e con i colleghi della struttura di riferimento secondo le seguenti indicazioni:

Obiettivo: utilizzo di ore 151 su 202 contrattualmente previste relative alle ferie dell’anno in corso entro il 6 gennaio 2021.

Ai collaboratori che hanno un monte ferie inferiore è consentito comunque il rinvio all’anno successivo di ore 51.

I casi di assenza prolungata (periodi superiori a 30 gg) saranno regolati come segue:

- se il rientro in servizio avviene entro il 31 ottobre, resta confermato il rinvio all’anno successivo di ore 51;
- se il rientro in servizio avviene dopo il 31 ottobre, lo smaltimento delle ferie 2020 può avvenire entro il 30 aprile 2021 anche in numero superiore a ore 51.

Infine, qualora nel mese di dicembre si verificano casi di assenze per periodi complessivi superiori o uguali a 10 gg, la prevista fruizione delle ferie dovrà essere effettuata entro il 30 aprile 2021.

Per i collaboratori comandati in corso d’anno presso ERSAF si considerano nel conteggio solo le ferie maturate in ERSAF (le ferie maturate nell’Ente di provenienza non potranno essere fruite durante il comando).

Indicatori:

Obiettivo peso 10% - si considera raggiunto se alla data del 6 gennaio 2021 risultano fruite almeno 151 ore delle ferie anno 2020.

La consuntivazione a livello di Ente sarà effettuata come segue:

Numero dipendenti che hanno fruito delle ferie rispetto agli obiettivi previsti	Erogazione del premio collegato al parametro
Uguale o maggiore 95%	100%
Da 90 a 94,99%	95%
Inferiore a 90%	90%

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del risultato fatta dal dirigente della struttura Servizi legali, amministrativi, organizzazione e personale.

PERFORMANCE DI ENTE (peso 25%)

“Obiettivo formazione: sviluppo sinergie tra le strutture”

Premessa

L'assetto organizzativo dell'ente si contraddistingue da una forte caratterizzazione territoriale delle proprie attività ed una maggiore trasversalità tra le strutture e i propri funzionari nella realizzazione di progetti e degli interventi programmati e commissionati da Regione ed altri enti. La circostanza richiede capacità di comunicazione e informazione, insieme a strumenti che favoriscano la creazione di gruppi di lavoro tra colleghi anche di sedi e strutture differenti, sviluppando sinergie utili ad una maggiore efficienza nella gestione di progetti e attività comuni.

Obiettivo

L'obiettivo è volto a sensibilizzare il personale alla comunicazione, al lavoro di gruppo ed all'uso di strumenti informatici volti a migliorare l'efficienza gestionale e l'efficacia operativa. L'intervento è volto ad in-formare sul funzionamento e sull'uso del programma *Microsoft Teams*, strumento di collaborazione in uso ad ERSAF che permette di creare dei gruppi che hanno la possibilità di lavorare insieme e condividere le informazioni attraverso uno spazio comune.

Obiettivo 1: Realizzare interventi in-formativi che coinvolgano almeno 80% del personale sull'uso del programma *Teams*.

Obiettivo 2: Costituzione entro l'anno di almeno 5 gruppi di lavoro con uso del programma *Teams*.

Indicatore di risultato

Obiettivo 1: peso 20% - si considera raggiunto sulla base della partecipazione del personale ad almeno una sessione formativa col seguente parametro.

Percentuale di personale formato	Percentuale di erogazione del premio di produttività riferito al parametro
Superiore o uguale a 80%	100%
Da 70% a 79.99%	95%
Da 60% a 69,99%	90%
Inferiore a 60%	85%

Obiettivo 2: peso 5% - si considera raggiunto sulla base della costituzione di almeno 5 gruppi di lavoro con evidenza degli obiettivi raggiunti attraverso l'elaborazione di documenti/banche dati/progetti condivisi.

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione dell'esito conseguito - sia al termine del primo semestre che al termine dell'anno - fatta dal dirigente della U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest

VERBALE DEL 2 APRILE 2020

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE - ANNO 2020

Il giorno 2 aprile 2020 alle ore 10,00 in collegamento via Teams,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, FEDIRETS

con la partecipazione del dott. Claudio Balasini, responsabile della p.o. "Servizi di programmazione strategica";

Richiamati:

- l'articolo 24 comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che la retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione, aggiornato annualmente, previo parere vincolante del NVP;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Regioni Enti Locali – area della dirigenza 1998/2001 del 23.1999 e ss.mm.ii. e, nello specifico gli articoli:

- 4, 5 e 6 che disciplinano le modalità e le procedure per la contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente;
- 27 e 29 riferiti alle retribuzioni di posizione e di risultato;

Considerato che con atto n. IV/65 del 25 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione di ERSAF ha approvato le modalità applicative per la valutazione delle prestazioni dirigenziali – anno 2019;

Ritenuto, previo parere del NVP, di confermare per l'anno 2020 la metodologia di valutazione in uso nel 2019;

Informate le OO.SS. con nota prot. 4615 del 17 marzo 2020;

Richiamata la delibera n. IV/97 del 19 dicembre 2019 “Disposizioni a carattere organizzativo (III° Provvedimento 2019)” che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

CONFERMANO

per l'anno 2020, la metodologia di valutazione delle prestazioni del personale dirigenziale, approvata con atto del CdA n. IV/65/2019.

Letto, confermato e sottoscritto

<u>La Delegazione trattante di ERSAF</u>	<u>La Delegazione trattante di parte sindacale</u>
Massimo Ornaghi	FP CGIL
Antonio Tagliaferri	FP CISL
Roberto Bettaglio	FPL UIL
	FEDIRETS

VERBALE del 2 APRILE 2020

PARAMETRI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020

Il giorno 2 aprile 2020 alle ore 10,00 in collegamento via Teams,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, FEDIRETS

con la partecipazione del dott. Claudio Balasini, responsabile della p.o. “Servizi di programmazione strategica”;

Richiamati:

- l'articolo 24 comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che la retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione, aggiornato annualmente, previo parere vincolante del NVP;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Regioni Enti Locali – area della dirigenza 1998/2001 del 23.1999 e ss.mm.ii. e, nello specifico gli articoli:

- 4, 5 e 6 che disciplinano le modalità e le procedure per la contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente;
- 27 e 29 riferiti alle retribuzioni di posizione e di risultato;

Richiamato il verbale in data odierna ad oggetto metodologia di valutazione delle performance del personale dell'area dirigenziale - anno 2020, con il quale le parti confermano il sistema anno 2019, approvato con atto del CdA IV/65/2019;

Considerato che le performance del personale vengono valutate sulla scorta di parametri individuali, organizzativi e di ente, sottoposti all'approvazione del NVP e trasmessi alle parti sindacali;

Richiamati il verbale del NVP dello scorso 5 marzo e la nota informativa alla RSU e OO.SS. prot. 4615 del 17 marzo 2020;

Richiamata la delibera n. IV/97 del 19 dicembre 2019 “Disposizioni a carattere organizzativo (III° Provvedimento 2019)” che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

SOTTOSCRIVONO

L'allegato documento relativo alla individuazione dei parametri di valutazione organizzativa e di ente 2020 dei dirigenti ERSAF.

Letto, confermato e sottoscritto

<u>La Delegazione trattante di ERSAF</u>	<u>La Delegazione trattante di parte sindacale</u>
Massimo Ornaghi	FP CGIL
Antonio Tagliaferri	FP CISL
Roberto Bettaglio	FPL UIL
	FEDIRETS

Parametro B dirigenza – Peso del 5%

Rispetto dei tempi di accertamento dei finanziamenti di regione e di altri soggetti

Il parametro riguarda un indicatore, volto a migliorare gli standard di efficienza gestionale dell'ente.

INDICATORE:

Approvazione del decreto di accertamento dell'entrata

Adozione del decreto di accertamento sull'apposito capitolo di entrata **entro e non oltre 15 giorni** dalla data delle comunicazioni dell'ufficio ragioneria agli uffici di ricezione degli acconti e saldi in ordine ai progetti di rispettiva competenza.

CRITERIO DI VALUTAZIONE: Il risultato si intende raggiunto a livello di struttura organizzativa di vertice ed applicato sulle rispettive strutture dirigenziali. La struttura organizzativa di vertice raggiunge l'obiettivo se consegue il risultato anche con le proprie strutture, nella logica fatto / non fatto.

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del “raggiunto/non raggiunto”, fatta dal dirigente della U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest.

Performance di Ente dirigenza - peso 25%

Sviluppo di strumenti di informazione e comunicazione dei risultati di progetti del Programma di ERSAF connessi al PRS regionale

L'obiettivo riguarda l'evoluzione dei processi interni volti alla trasparenza nello svolgimento di attività e programmi attuativi regionali collegati al PRS anche attraverso la messa a disposizione del pubblico di dati e informazioni sul raggiungimento degli obiettivi programmati.

INDICATORI:

Miglioramento delle relazioni con gli stakeholder e i cittadini. Pubblicazione dello stato di avanzamento e dei risultati dei progetti/attività previsti dal Programma Pluriennale dell'ente, mediante pubblicazione - nelle schede on line del registro progetti di ERSAF – di una descrizione degli indicatori di risultato e degli output conseguiti oltre che delle giornate uomo previste e realizzate per ogni progetto/attività. Le informazioni saranno riferite al 30 giugno e 30 novembre con rendicontazione dei prodotti e risultati conseguiti nel periodo, da pubblicare rispettivamente entro 5 luglio e di quello finale entro 10 dicembre.

CRITERIO DI VALUTAZIONE: Il risultato viene valutato per struttura organizzativa di vertice ed applicato sulle rispettive strutture dirigenziali. La struttura organizzativa di vertice raggiunge l'obiettivo se sono aggiornate le descrizioni di tutti i progetti/attività delle proprie strutture con relative giornate uomo, nella logica fatto / non fatto.

RILEVAZIONE: Il parametro è rilevato da parte del Dirigente di U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest sulla base dei dati rilevati dall'applicativo on-line Progetti ERSAF.