

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2021

Art. 1

Premessa

Il giorno 12 del mese di aprile dell'anno 2021, la delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della provincia di Benevento ente pubblico non economico sussidiario dello stato composta dal Presidente Dott. Giovanni Pietro Ianniello e dal Consigliere Segretario Dott. Maurizio Iazeolla, anche denominato - in questo documento - OMCeO Benevento, e per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali: Maurizio Duronio FED. CONFSAL UNSA.

Le suddette parti, allo scopo di stipulare un nuovo Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente delle Aree A, B e C, hanno avviato il confronto sull'andamento della gestione dell'Ordine e sulle istanze dei lavoratori;

L'Amministrazione conferma la volontà di avviare le procedure finalizzate alla revisione dell'assetto organizzativo dell'OMCeO attraverso una ridefinizione della propria struttura, tesa al perseguimento di una maggiore semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, individuando, con l'avvio a livello sperimentale delle previsioni contrattuali del CCNL EPNE - quadriennio normativo 2006 -2009 - biennio economico 2006 - 2007, una posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente. La revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, in fase sperimentale, fonda, dunque, sulla previsione di: individuare nel modello organizzativo dell'Ente una posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici alla quale conferire, ai sensi del succitato regolamento, un incarico di elevata responsabilità, retribuito come nello stesso regolamento disciplinato, così avviando le previsioni contrattuali in materia che, sebbene non definiti presso gli enti pubblici non economici, in assenza del completamento della relativa disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale, si ritiene possano applicarsi presso l'Ente ispirandosi a quanto già disciplinato in materia presso gli altri comparti del Pubblico Impiego confluiti nel comparto Funzioni Centrali. Naturalmente la scelta di avviare tale istituto presuppone inevitabilmente la necessità di reperire, nel bilancio dell'Ente, risorse, caratterizzate da elementi di stabilità e certezza, utili al finanziamento dello stesso. Al fine della realizzazione della innovazione sperimentale del modello organizzativo dell'Ente, sono state determinate in complessivi € 8.000 le maggiori possibili risorse da destinare, a sua integrazione, al Fondo Unico di Amministrazione (CAP.1-CAT IV- TIT. 19) già costituito sul quale grava il finanziamento del progetto revisionale in argomento, stante la volontà dell'Amministrazione di fissare la decorrenza 1° gennaio 2021 il conferimento dell'incarico di elevata professionalità. Al riguardo, l'Amministrazione e le OO.SS. ritengono che l'Ente, tra l'altro di natura associativa non gravante sulla finanza pubblica, possa legittimamente sostenere tali suddetti maggiori oneri per effetto della previsione del CCNL EPNE sottoscritto in data 14 febbraio 2001 che al comma 10 dell'art. 4, stabilisce, tra l'altro, che le risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale possano essere adeguati, nell'ambito delle capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione adottati dai singoli Enti.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree A, B e C dell'OMCeO Benevento si applica, nell'ordine, la legge, il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici (ora Funzioni Centrali) ed il contratto collettivo integrativo;

Le parti hanno concluso il confronto e concordato di stipulare il presente Contratto, con l'obiettivo di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati dall'Ordine. In tale ottica, e in coerenza con i precedenti Contratti già stipulati negli anni precedenti, Il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un Sistema Indennitario per la gestione

di particolari attività e/o esigenze riconducibili a specificità precipue dell'Ordine o previste dalla normativa vigente e, per la parte che riguarda l'incentivazione alla produttività, collegata sia ad obiettivi di carattere specifico e di carattere generale, sia a criteri di valutazione del personale, individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto collettivo integrativo.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo di Ente si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 alla scadenza, resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Attraverso contratti integrativi annuali potranno essere rideterminati i criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori. Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

L'ente trasmetterà successivamente all' ARAN, per via telematica il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa di copertura dei relativi oneri.

Art. 3

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 2016 - 2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali siglato in data 12/02/2018.

Art. 4

Dotazione organica

Le parti prendono atto che, a seguito della rimodulazione del piano triennale del fabbisogno del personale il personale in servizio e le posizioni lavorative che verranno ricoperte nell'anno 2021 sono le seguenti:

	Personale in servizio	Assunzioni programmate 2021	Cessazioni previste 2021	TOTALE
AREA				
DIRIGENTE	0	0	0	0
C	1	0	0	1
B	2*	0	1*	1
A	0	0	0	0

* n. 1 unità personale Area B, posizione economica B1 a tempo e determinato per la durata di mesi 12 con contratto di formazione lavoro

Alla data odierna il personale in servizio risulta così composto:

AREA/ Dotazione Organica	Livello economico / unità in forza				
A / 0	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B / 2	B1 / 1	B2 / 0	B3 / 1		
C / 1	C1 / 1	C2 / 0	C3 / 0	C4 / 0	C5 / 0

PARTE NORMATIVA

Art. 5

Servizio sostitutivo di mensa

L'amministrazione in sostituzione del servizio mensa attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del valore nominale pari ad € 11,00 (undici/00).

Le condizioni di attribuzione del buono pasto sono quelle disciplinate all'art. 1 dell'Accordo del 24 aprile 1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto Enti pubblici non economici in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 che si riporta di seguito:

"Art. 1

1. I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del "ticket restaurant" o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro ricomprensivo sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile."

Art. 6

Formazione e aggiornamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale possono essere obbligatori e facoltativi.

Sono considerate attività di formazione e di aggiornamento obbligatorie tutte quelle promosse nell'ambito del programma delle iniziative di formazione e tutte quelle che siano ritenute indispensabili e rilevanti per adeguare le competenze del personale alle esigenze dell'organizzazione del lavoro individuate dal responsabile dell'unità organizzativa.

Le attività di cui sopra sono svolte durante l'orario di servizio; le spese connesse sono a totale carico dell'Amministrazione.

Sono considerate attività di formazione e aggiornamento facoltative quelle selezionate autonomamente dal personale interessato tra le iniziative dell'Amministrazione o di Enti esterni.

Sono svolte fuori dall'orario di lavoro o in orario di lavoro se autorizzate dall'amministrazione per i casi di stretta pertinenza con il ruolo ricoperto e la necessità di acquisizione di nuove competenze. Il concorso delle spese da parte dell'Amministrazione è strettamente subordinato all'effettiva connessione con l'attività di servizio.

Art. 7

Ferie

È prevista la programmazione del periodo feriale estivo ed invernale.

Il piano ferie estivo dovrà essere presentato entro il mese di maggio, comunque, successivamente alla comunicazione della delibera del Consiglio, relativa all'eventuale chiusura, mentre, il piano ferie invernale entro il mese di ottobre.

Art. 8

Orario di servizio e di lavoro

Orario di servizio

È distribuito su 5 giorni settimanali: lunedì, mercoledì e venerdì dalle 08.00 alle 14.00, martedì e giovedì dalle ore 08.00 alle ore 14.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.30

Orario di lavoro

È fissato in 36 ore settimanali ed articolato nel seguente modo:

08.00 – 14.00: lunedì, mercoledì e venerdì

08.00 – 17.30: martedì, giovedì (con una pausa pranzo di 30 minuti)

L'ingresso e l'uscita possono essere posticipati fino ad un massimo di 30 minuti rispetto al previsto orario.

La pausa pranzo prevista nelle giornate di martedì e giovedì è fissata in un intervallo di tempo di 30 minuti tra le ore 13.00 e le 14.00.

Il recupero di permessi inferiori ai 30 minuti, può essere recuperato senza preventiva autorizzazione e se effettuato nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì non darà diritto al buono pasto.

Art. 9

Prestazioni straordinarie

Il Responsabile che avverta l'esigenza di richiedere l'effettuazione di prestazioni straordinarie, avverte i propri collaboratori della necessità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, ordinariamente con almeno un giorno di anticipo. In casi di particolare urgenza la richiesta potrà essere effettuata nella stessa giornata.

L'assenza di autorizzazione preventiva del lavoro straordinario comporterà il mancato riconoscimento della remunerazione connessa alle ore lavorate.

Il tetto massimo di ore di lavoro straordinario è determinato in 200 ore annue per dipendente.

Art. 10

Progressioni economiche

Le progressioni economiche all'interno delle Aree, vengono attribuite in maniera selettiva sulla base dei seguenti requisiti e criteri:

a) requisiti di partecipazione

Oltre i requisiti indicati dal CCNL, è stabilito il requisito della permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore.

b) criteri attribuzione punteggi

Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti fattori da b1) a b4).

b1) Titolo di studio

Aree	istruzione secondaria superiore	Laurea breve o di primo livello	Laurea magistrale, laurea specialistica	Master universitario di primo livello	Master universitario di secondo livello
A	7	10	12	14	16
B	5	8	10	12	14
C	3	6	8	10	12

b2) Esperienza lavorativa

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso l'OMCeO Benevento con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'area di appartenenza: 0,5 punti per ogni anno.

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso altre PA diversa dalla precedente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato: 0,25 punti per ogni anno.

È attribuibile un punteggio massimo di 15.

Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.

b3) Partecipazione a corsi di formazione.

Per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall' OMCeO/ FNOMCeO/ENPAM è riconosciuto 0,1 punti per ogni giorno.

b4) Valutazione

Media punteggi valutazione finale annuale della performance individuale nel biennio precedente a quello nel quale si effettua la progressione, riparametrata in settantesimi, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi, riparametrata e arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata.

La valutazione su almeno un anno dei due costituisce presupposto per la progressione economica.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
2. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
3. maggiore età anagrafica

Art. 11

Performance collettiva

Al personale dipendente dell'Area B è riconosciuto per il conseguimento di specifici risultati e /o obiettivi assegnati dall'Ente all'unità organizzativa un contributo economico la cui quantificazione è rimessa alla contrattazione integrativa ed individuata in apposito punto del FUA denominato "Risorse da destinare alla performance collettiva"

L'Importo di tale fondo sarà ripartito per tutti i dipendenti in base ai livelli retributivi (area di appartenenza), alle presenze effettive in servizio ed alle percentuali di conseguimento degli obiettivi dell'Ufficio. Gli obiettivi saranno fissati dal Segretario dell'Ordine sentito il Responsabile dell'unità organizzativa entro il 30 marzo di ogni anno e resteranno in vigore fino a nuova rideterminazione.

Nel caso in cui, entro tali date, gli obiettivi non siano stati definiti si intenderanno integralmente conseguiti per l'anno di riferimento.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Responsabile dell'unità organizzativa entro 31 dicembre di ogni anno.

Il Responsabile compilerà una scheda di verifica, secondo un modello che sarà definito unitamente alla definizione degli obiettivi. Le verifiche collocheranno l'ufficio in una determinata fascia che corrisponderà ad una diversa percentuale di distribuzione del fondo, come riportato nel seguente schema:

	Percentuale di distribuzione
(obiettivo parzialmente conseguito)	50/100
(obiettivo conseguito)	100/100

Livello di inquadramento	Percentuale di distribuzione
AREA B3	100%
AREA B2	90%
AREA B1	80%

È da considerarsi presenza effettiva, ai fini dell'erogazione del Fondo della Produttività: l'astensione obbligatoria per maternità ex D. Lgs. 151/2001, le malattie superiori ai 15 giorni (o anche inferiori per ricoveri e degenza post-ospedaliera), i "Permessi Retribuiti" ex art. 19 del CCNL 1994-1997 e i permessi sindacali, previsti dal CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

L'erogazione sarà effettuata in due rate previa verifica del raggiungimento degli obiettivi:

- la prima rata, pari al 50% dell'importo stanziato, sarà erogata con lo stipendio del mese di giugno;
- la seconda rata, pari al restante dell'importo stanziato, erogato con lo stipendio del mese di gennaio.

Art. 12

Performance individuale

Al personale dipendente è riconosciuto un contributo economico commisurato alla valutazione del singolo lavoratore secondo i criteri indicati nell'allegato A al presente contratto.

La quantificazione è rimessa alla contrattazione integrativa ed individuata in apposito punto del FUA denominato "Risorse da destinare alla performance individuale"

La misurazione e la valutazione della produttività individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di eventuali obiettivi di gruppo ed individuali, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed è effettuata dal Responsabile dell'unità organizzativa e controfirmata dal Segretario.

In ogni caso, l'attribuzione di compensi premiali ed incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione ed all'efficienza del lavoro. I compensi destinati ad incentivare la produttività individuale possono essere corrisposti solo a conclusione del processo di misurazione e valutazione della stessa. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione. La valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale dovrà tenere conto sia delle competenze sia dei comportamenti. Per garantire il "Ricorso gerarchico" sulle valutazioni definitive al 31 dicembre, il dipendente avrà 5 (cinque) giorni lavorativi di tempo, dal ricevimento della scheda, per ricorrere al "Nucleo di valutazione" composto dal Presidente, dal Segretario e Tesoriere del Consiglio dell'Ordine (con possibilità di nomina di sostituti in caso di indisponibilità).

L'importo destinato alla performance individuale, sarà erogato previa valutazione con lo stipendio del mese di dicembre.

L'amministrazione compilerà, per ciascun dipendente la "scheda di valutazione", allegata al presente accordo con la tabella di descrizione degli "skill di valutazione" (Allegato B).

L'erogazione sarà effettuata in due rate previa verifica del raggiungimento degli obiettivi:

- la prima rata, pari al 50% dell'importo stanziato, sarà erogata con lo stipendio del mese di giugno;
- la seconda rata, pari al restante dell'importo stanziato, erogato con lo stipendio del mese di gennaio.

Art. 13

Valutazione assenze

Si premette che, ai fini dell'individuazione e dei criteri oggetto del presente accordo occorre tenere conto delle modifiche apportate all'art. 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dell'art. 17, comma 23 della legge 03/08/2009, n. 102 " In particolare, fatte salve le disposizioni compatibili con le suddette disposizioni normative, si rappresenta quanto segue: per i soli periodi di assenza per malattia di qualunque durata, per i primi 10 giorni di assenza, verrà corrisposto unicamente il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, fatti salvi eventuali trattamenti, più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day-hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita. In caso di assenza per malattia, qualora questa si protragga oltre i 15 giorni lavorativi, le predette indennità saranno corrisposte solo a decorrere dal 10 giorno in ragione di 1/22 pro die.

Art. 14

Trattamento economico di professionalità (TEP)

Tale istituto inteso a valorizzare la professionalità acquisita dal personale mediante il conseguimento di competenze e conoscenze specifiche, spetta ai dipendenti in servizio presso l'Ente che alla data del 1° gennaio 2021, abbiamo maturato almeno cinque anni di servizio effettivo prestato nell'ambito della stessa Area/posizione economica presso l'OMCeO di Benevento e consiste in un'indennità giornaliera, commisurata a lordi € 10,00 che viene erogata per ogni giorno lavorativo in cui il personale risulta presente per una durata non inferiore a 5 ore.

Art. 15

Incarico di elevata professionalità art. 18 CCNL EPNE

L'Ente, in attesa della copertura della posizione dirigenziale in pianta organica e conseguentemente a quanto già concordato al riguardo in apertura dei lavori e, pertanto, rinviando per le relative informazioni di dettaglio, a quanto già sopra ampiamente illustrato sull'argomento individua ai sensi dell'Art 18 CCNL EPNE una specifica posizione di lavoro, alla quale conferisce la direzione e gestione dell'unità organizzativa caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Al dipendente cui è stato conferito l'incarico di elevata professionalità ai sensi dell'art. 18 compete, una retribuzione di posizione di € 9.000. La valutazione positiva, sulla base dei criteri stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Quest'ultima viene quantificata al 30% della retribuzione di posizione. Il personale incaricato è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore godendo tuttavia di un'ampia flessibilità oraria connessa allo svolgimento dell'incarico.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

Art. 16

Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici/ Funzioni Centrali.

PARTE ECONOMICA

Art. 17

Individuazione delle risorse destinate al trattamento accessorio

Le risorse destinate alla Contrattazione Collettiva Integrativa di Ente per l'anno 2021, secondo le modalità stabilite dal CCNL e dalla vigente normativa, sono pari ad € 20.821 impiegate sul CAP.1-CAT IV- TIT. 19 del Bilancio di previsione anno 2021.

Le risorse così determinate vengono ripartite con i seguenti criteri:

- 1) Finanziare il trattamento accessorio € 14.340
- 2) Finanziare il sistema incentivante delle produttività individuali e la produttività collettiva € 6.481

UTILIZZO FUA 2021	IMPORTI
1) Risorse da destinare Trattamento economico di professionalità (TEP)	€ 2.640,00
2) Incarico elevate professionalità - retribuzione di posizione	€ 9.000,00
RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE E LEGATE A VALUTAZIONE	

1) Incarico elevate professionalità – retribuzione di risultato	€ 2.700,00
2) Risorse da destinare alla performance	€ 3.240,50
3) Risorse da destinare alla collettiva	€ 3.240,50
TOTALE	€ 20.821,00

Art. 18

Risparmi di gestione

I risparmi di gestione che saranno realizzati, rispetto al FUA, finanzieranno le risorse da destinare alla performance collettiva.

Per L'Amministrazione

OMCeO Benevento

Presidente Dott. Giovanni Pietro Ianniello	
Segretario Dott. Maurizio Iazeolla	

Per le OO.SS

FED. CONFSAL UNSA Dott. Maurizio Duronio	
---------------------------------------------	--

Criteri relativi ai compensi per la produttività individuale.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del seguente sistema adottato dall'Ente

Saranno oggetto di valutazione le prestazioni ed il grado di partecipazione del singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'Ente ed i risultati espressi in termini di efficienza e produttività. Il sistema di valutazione è destinato a tutto il personale non dirigente in servizio sia a tempo indeterminato che determinato sia a tempo pieno che part time.

La valutazione avviene annualmente, con riferimento al 1° gennaio - 31 dicembre, ed effettuata entro il mese di dicembre di ciascun anno e va comunicata in modo riservato a ciascun dipendente. Il dipendente può ricorrere contro la valutazione al Collegio di Garanzia¹.

In sintonia con quanto previsto dai CCNL si adotta un sistema di valutazione gestito in linea gerarchica e pertanto la valutazione dei dipendenti sarà effettuata dal Responsabile dell'unità organizzativa mentre la valutazione del Funzionario sarà effettuata dal Presidente/Segretario.

Il Fondo della qualità della prestazione individuale sarà ripartito secondo un sistema di attribuzione calcolato per tutti i dipendenti, in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare) dei dipendenti, alle presenze, ai parametri valutativi individuali. Non potranno essere valutati i dipendenti la cui presenza in servizio risulterà inferiore a 120 giorni lavorativi e pertanto nei confronti di quest'ultimi non verranno erogati compensi per la produttività individuale.

L'amministrazione compilerà, per ciascun dipendente la "scheda di valutazione", allegata al presente accordo con la tabella di descrizione degli "skill di valutazione" (Allegato B).

PARAMETRI VALUTATIVI INDIVIDUALI

Il sistema di valutazione così come delineato serve ad indirizzare e gestire comportamenti di lavoro affinché siano coerenti con gli obiettivi dell'ufficio e dell'Ente. Per una valutazione più possibile oggettiva sono state individuate, nell'ambito della valutazione della prestazione, due sotto aree di riferimento:

VALUTAZIONE DEI RISULTATI: si valutano i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati (cosa è stato fatto). Gli obiettivi devono essere indicati sulla scheda di valutazione e devono essere: chiari, sintetici e misurabili)

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: si valutano i comportamenti tenuti dal dipendente in relazione agli obiettivi assegnati (come è stato fatto) e possono riguardare vari aspetti (ad es. iniziativa, autonomia, puntualità, capacità di relazione, capacità di gestione e risorse, capacità di adattamento, precisione.

¹ COLLEGIO DI GARANZIA

Composto da Presidente, Segretario e Tesoriere il dipendente può presentare istanza motivata di riesame al Collegio di garanzia, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda.

Composizione del collegio: Presidente Segretario Tesoriere, confermando o modificando la valutazione effettuata dal responsabile.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

PARAMETRO A (30 PUNTI) raggiungimento obiettivi assegnati

Nel caso in cui gli obiettivi non siano stati definiti si intenderanno integralmente conseguiti per l'anno di riferimento

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI	VALORE DEL PREMIO RIFERITO AL PARAMETRO
SI	30
NO	0
PARZIALE	0 - 30

PARAMETRO B (70 PUNTI) Valutazione comportamenti organizzativi.
si articola in 2 sotto parametri

B1 (20 punti) numero di giorni lavorati (È da considerarsi anche presenza effettiva, ai fini dell'erogazione del fondo l'astensione obbligatoria per maternità ex D.Lgs 151/2001, le malattie superiori a 15 gg (o anche inferiori per ricoveri e degenza post-ospedaliera), i "Permessi retribuiti" ex art. 19 del CCNL 1994-1997 e i permessi sindacali e le ferie).

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEL PARAMETRO	VALORE DEL PARAMETRO
Da 170 a 253 giorni	Da 7 a 20 punti
< 170 giorni	0 punti

B2 (50 punti) giudizio complessivo espresso con un punteggio da 1 a 5 che tenga conto di:

- Competenza di processo e metodo logica.
- Problem solving - Pianificazione e programmazione (solo personale area C)
- Affidabilità
- Capacità propositiva e di comunicazione
- Impegno, disponibilità e motivazione

PUNTEGGIO OTTENUTO	PUNTEGGIO ASSOLUTO IN CENTESIMI
5	50 punti
4	30 punti
3	20 punti
2	10 punti
1	05 punti

LIVELLO INQUADRAMENTO	DI	PERCENTUALE DEL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
AREA B3		100%
AREA B2		90%

AREA B1	80%
---------	-----

NOTA FINALE

Il punteggio individuale complessivo è dato dalla somma dei punti A+B1+B2

L'Ammontare della retribuzione di risultato sarà dato per ciascun dipendente dal totale del fondo, diviso per la somma dei punteggi conseguita da tutti i dipendenti, moltiplicato per il punteggio conseguito da ciascuno.

Es. Fondo di € 3.000 con n. 3 dipendenti che hanno conseguito 100, 90, 80. L'Ammontare del fondo sarà $3000/170$ (somma dei punteggi conseguiti da tutti) * punteggio individuale

Dipendente 1 $3000/270*100= 1.110$

Dipendente 2 $3000/270*90= 1.000$

Dipendente 3 $3000/270*80= 888,00$