

A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI

Montecosaro (MC)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO 2016"

Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999,

così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile)

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2016 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

(Materie oggetto di contrattazione decentrata)

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
- c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
- d) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 3

(Quantificazione delle risorse)

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Fino al 31/12/2016 la suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, integrato con le modifiche apportate dalla legge n. 147/2013, (per quanto applicabile) tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Azienda lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Anche alla luce della nota Aran n. 19932/2015 del 18/06/2015, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 sono le seguenti:

a) l'Amministrazione deve avere rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti gli strumenti di contenimento della spesa per il personale, (per quanto applicabile) e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;

b) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;

c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Azienda, come accertato e verificato da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;

d) le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "progetti", in particolare quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, oltre che per finanziare istituti come, ad esempio il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;

e) le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi ma andranno valutate anno per anno le condizioni per poterle legittimamente inserite nella parte variabile del Fondo;

Articolo 4

(Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, ai seguenti istituti secondo i seguenti criteri:

a. **Indennità.** Alle indennità, previste dai vigenti CCNL, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di rischio, indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) ed i), del CCNL 1/4/1999.

b) **Progressione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale) e Produttività individuale.**

Criteria di accesso alle progressioni economiche orizzontali

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO). Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate risorse decentrate ulteriori, solo in caso di incapienza all'interno del calcolo dell'aggiornamento annuo, con risorse proprie di bilancio, rispetto a quelle necessarie per il finanziamento delle PEO in essere. In considerazione del processo di riorganizzazione delle Autonomie Locali messo in atto dalle "normative vigenti e dalla conseguenti necessità che possono verificarsi dovendo valutare i settori e le relative categorie su cui investire anche attraverso processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi e di conseguenza dei lavoratori addetti a tali servizi, le parti concordano che le risorse da destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL del 01.04.1999, saranno definite in sede di Accordo Economico Annuale da allegare al presente contratto.

Le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali, da definire in sede di Accordo Economico Annuale, di norma dovranno essere equamente distribuite nell'ambito delle categorie interessate nell'arco del periodo contrattuale vigente.

Le selezioni devono avvenire secondo le modalità più sotto elencate che garantiscano, attraverso meccanismi di valutazione comparativa delle varie posizioni, giudizi uniformi ed equilibrati. Dette modalità dovranno assicurare la piena ed effettiva verificabilità dei giudizi espressi.

Art. 1 Applicazione

1. Si applica quanto previsto dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999.
2. Scopo di tale istituto è quello di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale, così come risultante dalle norme contrattuali e, quindi, al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Azienda, nonché allo scopo di favorire una riorganizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Azienda stessa.
3. Diventa dunque di rilevanza strategica una pianificazione e programmazione degli investimenti economici da destinare per l'attuazione degli obiettivi indicati al comma 1, obiettivi che postulano come strumenti essenziali la progressione economica del personale all'interno della categoria di cui al successivo art. 2, la cui spesa trova copertura all'interno del fondo nell'ambito delle risorse finanziarie stabili disponibili, ed in caso di necessità mediante ricorso alle risorse proprie di bilancio.

Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria.

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente.
2. L'Amministrazione si impegna ad attuare annualmente, ove le risorse stabili del fondo lo consentano, il piano di progressione all'interno delle categorie sulla base di quanto disposto al successivo art.3.
3. Si conviene di riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, uno scorrimento nella progressione economica orizzontale della categoria di appartenenza secondo quanto disposto successivamente.
4. Ogni anno, il personale in servizio, nella misura del contingente stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle risorse del fondo disponibili, concorre alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, qualora abbia conseguito, con riferimento alla attività svolta nell'anno precedente, una valutazione minima di punti 200 e non sia stato raggiunto da provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.
5. Per l'anno 2016 le parti concordano di procedere al finanziamento di n. 2 Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Categorie:
 - n. 1 unità da B/1 a B2
 - n. 1 unità da C/3 A C/4

Art. 3 - Selezioni

1. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale per concludersi, di norma entro, il mese di marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
2. Le selezioni vengono svolte con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione e produce effetti dal successivo 1° gennaio. Alle selezioni partecipano quei dipendenti che hanno maturato un'anzianità di minimo due anni nella posizione economica acquisita.

Le selezioni avvengono sulla base degli elementi individuati nell'all. A) e del valore agli stessi attribuiti nell'all. B)

3. Una volta determinate le graduatorie per ogni singola categoria contingentata, verranno effettuati i passaggi in sequenza di coloro che nell'anno considerato sono risultati utilmente collocati in graduatoria.

In caso di parità in graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente più anziano per età anagrafica.

Art. 4 - Criteri per le selezioni

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, è effettuata dal titolare di Posizione organizzativa e, per quest'ultimo, dal Direttore Generale o dal Segretario dell'Azienda.
2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale se dissente dalla valutazione stessa, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal valutatore e dal Segretario, ovvero, in caso di Cat. D, dal Nucleo di valutazione qualora costituito. All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Alla fine dell'incontro il Direttore Generale o il Segretario ovvero, in caso di Cat. D, dal Nucleo di valutazione qualora costituito decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Modalità di attribuzione dei punteggi

Le modalità di attribuzione dei punteggi di cui all'all. B) sono le seguenti:

- a. i punteggi vengono attribuiti dal titolare/responsabile della posizione organizzativa per il proprio personale e dal Direttore generale per i titolari delle posizioni organizzative;
- b. le schede contenenti le singole valutazioni conseguite nell'anno considerato sono trasmesse entro il successivo mese di febbraio all'Ufficio personale per la approvazione della graduatoria finale e complessiva di ogni singola categoria, al fine di procedere al passaggio in sequenza., una volta determinate le graduatorie per ogni categoria contingentata, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. in caso di parità in graduatoria, acquisisce la nuova posizione il dipendente più anziano di età anagrafica.

Produttività individuale(performance)

Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
- erogazione di valori economici differenziali collegati al miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
- diversificazione delle valutazioni, funzionali alla erogazione della premialità

La cifra verrà stabilita ogni anno in sede di Contrattazione decentrata.

I Responsabili di P.O. sono esclusi, ritenendosi l'indennità di risultato onnicomprensiva.

Ai fini della liquidazione, valgono i criteri di cui alle allegate schede C e D.

Posizioni Organizzative.

All'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari delle posizioni organizzative, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita.

Indennità contrattuali senza ambito di negoziazione a livello decentrato:

Indennità di comparto prevista dal CCNL vigente. Al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.

Modalità di calcolo della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

La valutazione dei risultati della gestione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa viene condotta dall'Organo del Nucleo di valutazione, mediante relazione e/o elaborato da comunicarsi al Direttore Generale. Essa si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascun incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
- b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
- c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni incaricato, il Direttore formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi di cui innanzi. La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
- b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti.

In particolare:

- a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
- d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
- e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
- f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).

Il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione compilando una scheda che tiene conto della percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali, per determinare lo specifico punteggio attribuito (max 40 punti per il conseguimento degli obiettivi strategici assegnati e max 30 punti per la realizzazione degli obiettivi gestionali) nonché della media dei punti attribuiti relativamente agli elementi di valutazione comportamentali (max 30 punti). La somma dei tre risultati offre la valutazione complessiva attribuita all'incaricato.

Articolo 5 - (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

- a) Indennità di rischio

Si individuano, in questa sede, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le situazioni e le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

A seguito di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, al fine di verificare situazioni in cui emergano effettive esposizioni del lavoratore a rischi che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni derivanti dal profilo professionale ricoperto, si sono individuate le seguenti caratteristiche, inerenti le mansioni svolte:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;

- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Per l'anno 2016 si espongono i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale:

a) Autisti/manutentori, Personale servizi ausiliari (cucina e lavanderia), Operatori Socio Assistenziali, L'indennità di rischio è erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. f), e comma 2, lett. i), CCNL 1/4/99 declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A - CCNL 31/3/99)

declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A – CCNL 31/3/99).

Dopo approfondito esame, circa l'eventuale conferimento dell' Indennità di cui art. 17, comma 2, lett.f ed i), a determinate figure, la Commissione trattante **non ha individuato, all'interno della pianta organica dell'ASP, particolari figure corrispondenti alle declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A - CCNL 31/3/99) rientranti nell'art. 17 sopracitato.**

c) Indennità di disagio.

Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico che di quello psicologico e ambientale, **si è stabilito che dall'anno 2017**, previo attento esame delle figure professionali, che operano all'interno della struttura pubblica con specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa effettuata in condizioni particolarmente disagiate, a prescindere dal profilo professionale rivestito, sarà riconosciuto uno specifico compenso, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999, per l'indennità di disagio.

d) Indennità maneggio valori

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 del CCNL 14/9/2000, viene attribuita esclusivamente al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e al quale sia stata formalmente attribuita la funzione di agente contabile (con obbligo della resa dei conti), per le sole giornate di effettivo servizio.

Non essendo stato ancora nominato, con atto specifico del C.D.A. il nominativo di agente contabile con l'obbligo della resa del conto, si ritiene che, per l'anno 2016 non venga attribuita ad alcuna figura professionale della struttura l'indennità per maneggio valori. Tale indennità sarà oggetto di discussione per l'anno 2017, una volta nominato da parte del C.D.A. il dipendente con ulteriore funzione di agente contabile.

e) Indennità di turno

L'indennità, disciplinata dall'art.22 e dalla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 14.09.00, viene erogata al personale del servizio della Casa di Riposo per Anziani, su individuazione dei Responsabili di servizio.

Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in

relazione all'articolazione adottata dall'Azienda e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.

L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL Integrativo del 14/9/2000.

Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, che presta servizio presso l'ASP, viene riconosciuta l'indennità di turno: tale importo non incide sul Fondo delle risorse decentrate 2016, in quanto finanziato con risorse proprie di bilancio.

f) Indennità di reperibilità

L'indennità, disciplinata dall'art 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001, **e verrà corrisposta a partire dall'anno 2017, previo esame completo da parte dell'Amministrazione al personale iscritto al profilo professionale di Operatore Socio Sanitario, Cat. B, del Servizio della struttura pubblica, per l'assistenza notturna, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Azienda**. L'Indennità verrà erogata con cadenza mensile.

Articolo 6 - FABBISOGNO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 - Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

TOTALE fabbisogno FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2016

€ 60.100,54

(di cui € 12.180,54 finanziate con fondi propri di Bilancio)

La Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016 sono quelle enunciate nella tabella di cui all'Allegato n. 1) del presente contratto decentrato.

Articolo 7 - Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 8 - Disposizioni finali

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1.1.2016, ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Art. 9 - ALLEGATI:

Vengono allegati al presente contratto, per costituirne parte integrante e sostanziale, le tabelle disciplinanti l'accordo contrattuale per l'anno 2016.

ALLEGATO N. 1)

A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI

**COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2016**

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 31, comma 2, CCNL 22/1/2004)		NOTE
art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999 - Riduzione 3% dello straordinario per l'anno 1999.	63,75	Questo dato è stato preso dal Fondo per l'anno 2000 e confermato nel 2002
art. 15, comma 1, lett. a), prima parte, CCNL 1/04/1999 - Fondo consolidato 1998		A Montecosaro nel 1993 non è stato fatto straordinario
art. 5, comma 2, lett. a) DPR 333/90 - "Somma non superiore al corrispettivo del numero di ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno precedente" (preso a riferimento il lavoro straordinario effettuato nell'anno 1993)	0 0,00	
art. 5, comma 2, lett. b) DPR 333/90 - "Somma pari al corrispettivo di n.25 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente a tempo indeterminato"	5.398.000 2.787,83	
art.8, comma 1, lett. a) DPR 268/87 - "0,80% del monte salari" art.5, comma 2, lett. c) DPR 333/90 - "incremento dello 0,65% dello stesso monte salari di cui all'rt.8 del DPR 268/87"	5.816.655 3.004,05	
		Che si debba prendere come base il monte salari per l'anno 1993, è scritto nell'art.31, comma 1, del CCNL 06/07/1995

Totale 1,45% del monte salari anno 1993			
art. 5, comma 2, lett. d) DPR 333/90 - "Importo, rivalutato, destinato nell'anno 1989 alla corresponsione di varie indennità"	15.012.884	7.753,51	
TOTALE fino al 1993	26.227.539	13.545,39	
art.31, comma 1, CCNL 06/07/1995 - "Rivalutazione del 6% del fondo calcolato con riferimento all'anno 1993 in applicazione dell'art.5 del DPR 333/90"	1.573.652	812,72	
art.31, comma 1, lett. b) CCNL 06/07/1995 - "Incremento dello 0,4% del monte salari annuo riferito al 1993"	1.604.594	828,70	
art.2, comma 2, CCNL 16/07/1996 - 0,25% del monte salari 1995	1.045.959	540,19	
art.2, comma 3, CCNL 16/07/1996 - 0,1% del monte salari 1995	418.384	216,08	15.943,09
TOTALE IN LIRE - FONDO CONSOLIDATO AL 1998	30.870.129	15.943,09	
art. 15, comma 1, lett. a), ultima parte, CCNL 1/04/1999 - "quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dell'art. 31, c.2, ccnl 06/07/95 (fondo per lo straordinario) già destinate al personale delle ex VII e VIII qualifiche funzionali"			
art. 15, comma 1, lett. b), CCNL 1/04/1999 - Risorse aggiuntive inserite nel Fondo per l'anno 1998, legate alla realizzazione di determinate innovazioni. "Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del			

Le indennità per 15.012.884 lire sono quelle del 1993, non essendo reperibili gli anni precedenti.

6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti"

<p>art.32, comma 1, prima parte, CCNL 06/07/1995 - 0,50% del monte salari 1993 "Le amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel successivo comma 2 possono incrementare per il 1996, con oneri a proprio carico, i fondi di cui all' art. 31, comma 2, nel limite massimo di una somma pari allo 0.5% del monte salari riferito al 1993"</p>	<p>2.005.743</p>	<p>1.035,88</p>	
<p>art.3, comma 1, CCNL 16/07/1996 - 0,65% del monte salari 1995 "Per l'anno 1997, le amministrazioni che abbiano già applicato l' art. 32 del CCNL del 6 luglio 1995, in quanto in possesso dei requisiti previsti dal comma 2 dello stesso articolo, possono incrementare, con oneri a proprio carico, la già prevista percentuale dello 0,5% del monte salari riferita al 1993, nel limite massimo di una somma pari ad un ulteriore 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995."</p>	<p>2.607.466</p>	<p>1.346,64</p>	<p>2.382,52</p>
<p>art. 15, comma 1, lett. c), CCNL 1/04/1999 - Risorse aggiuntive inserite nel Fondo per l'anno 1998, legate alla realizzazione di determinate innovazioni ed a risparmi di gestione nella spesa per il personale. "Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998</p>			

secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL. del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL."			
art.3, comma 2, CCNL 16/07/1996 - 0,80% del monte salari 1995 "Per l'anno 1997, la somma di cui al comma 1 può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,6% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1995 qualora siano accertate economie di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati nel predetto art. 32 e nel successivo comma 3. La percentuale complessiva di incremento del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio correlata alle economie di gestione è, quindi, rideterminata nello 0,8%, che comprende ed assorbe quella dello 0,2% prevista nel citato art. 32 del CCNL del 6 luglio 1995."	3.347.070	1.728,62	1.728,62
art. 15, comma 1, lettera f) CCNL 1/04/1999 Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.29/93 ovvero riassorbimento dei trattamenti economici difforni dai ccnl			-
art. 15, comma 1, lettera g) CCNL 1/04/1999 Risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del L.E.D.			1.895,57
art. 15, comma 1, lettera h) CCNL 1/04/1999 Risorse destinate all'indennità di direzione ex VIII q.f. (£. 1.500.000 annue)			

art. 15, comma 1, lettera i) CCNL 1/04/1999 Risorse derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza	-	
art. 15, comma 1, lettera j) CCNL 1/04/1999 - 0,52 % del monte salari dell'anno 1997	1.012,60	Ricalcolato. Nell'anno 2000 c'erano £.1.897.836 pari ad €980,15 e nel 2002 c'erano £.1.431.000
art. 15, comma 1, lettera l) CCNL 1/04/1999 Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	-	
art. 15, comma 5 CCNL 1/04/1999 effetti connessi ad incrementi delle dotazioni organiche in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti	-	
art. 4, comma 1 CCNL 05/10/2001 (biennio 2000/2001) Incremento risorse decentrate pari all'1,1 % del monte salari 1999, esclusa la dirigenza.	2.301,17	Ricalcolato. Nell'anno 2002 c'erano £.3.027.115 pari ad €1.563,37
art. 4, comma 2 CCNL 05/10/2001 (biennio 2000/2001) Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento del personale comunque cessato a far data dal 1° gennaio 2000. (vedere conteggi prospetto a parte)	1.993,55	
art. 32, comma 1, CCNL del 22.01.2004 (biennio 2002/2003) Incremento risorse decentrate pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza.	1.534,85	
art. 32, comma 6, CCNL del 22.01.2004 (biennio 2002/2003) Ulteriore incrementano di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. (Per le IPAB solo se nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. A tal fine tenere conto il comma 8 vieta tale incremento se l'ente locale è dissestato o strutturalmente deficitario)	1.237,79	

art. 32, comma 7, CCNL del 22.01.2004 (biennio 2002/2003) Ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la dirigenza, destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità) (esclusi enti dissestati o strutturalmente deficitari)	2.842,50
art. 8, comma 7, CCNL del 11.04.2008 (biennio 2006/2007) Incremento risorse decentrate pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza.	1.804,62
TOTALE parte fissa	34.740,64

RISORSE EVENTUALI E VARIABILI (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004)

art. 15, comma 1, lettera d) CCNL 1/04/1999 "Risorse destinate al trattamento economico accessorio derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento a: sponsorizzazioni, convenzioni per consulenze e servizi aggiuntivi, contributi dall'utenza o di terzi per servizi non essenziali" <i>(il testo riportato è quello della lett. d) come modificato dall'art.4, co.4, del CCNL 05/10/01)</i>	-
art. 15, comma 1, lettera e) CCNL 1/04/1999 "le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni"	-
art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 1/04/1999 "risorse previste da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - art.32, .40, legge 326/2003 condono edilizio - art.18 legge 109/94 come modificato dall'art.13, c.4, legge 144/1999" Ulteriori disposizioni ricomprese nella lett. k) dall'art.4, comma 3 del CCNL 05/10/01: 1) art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446/97 (recupero evasione ICI); 2) art. 3, comma 57 legge n. 662/96; 3) risorse correlate all'applicazione dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/96, conv. L. n. 556/96.	-

art. 15, comma 1, lettera m) CCNL 01/04/1999 "gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14"	-	
art. 15, comma 1, lettera n) CCNL 1/04/1999 - riguarda solo le Camere di commercio	-	
art. 15, comma 2, CCNL 1/04/1999 Integrazione risorse decentrate fino all' 1,2% del monte salari 1997 con preventivo accertamento degli organi di controllo interno, come previsto dal comma 4 del medesimo articolo.	2.336,78	Ricalcolato. Nell'anno 2000 c'erano £.4.379.622 pari ad €.2.261,89
art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999 Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	9.667,56	Confermato l'importo di £.18.719.000 degli anni 2001 e 2002.
art. 4, comma 6, CCNL del 09.05.2006 (biennio 2004/2005) Incremento risorse decentrate pari allo 0,50% del monte salari 2003, ove sussista la relativa capacità di spesa	1.175,03	
art. 4, comma 7, CCNL del 31.07.2009 (biennio 2008/2009) Incremento risorse decentrate pari all' 1% del monte salari 2007, esclusa la dirigenza.	solo per il 2009	
TOTALE parte variabile	13.179,36	
TOTALE FONDO	47.920,00	

ALLEGATO N. 2)**A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI - MONTECOSARO****DIFFERENZA TRA IL FONDO ED IL SUO UTILIZZO**

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	2015	2016
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	3.516,32	4.528,58
Indennità di comparto (quota "B")	10.642,28	11.142,36
INDENNITA' VARIE (turno, festiva, notturna, ecc.)	38.883,73	41.942,22
Indennità di Rischio	1.500,00	1.440,00
L.E.D.	1.047,38	1.047,38
TOTALE UTILIZZO	55.589,71	60.100,54
IMPORTO COMPLESSIVO DEL FONDO (versione estensiva)	47.920,00	47.920,00
DISPONIBILITA' (Fondo-Utilizzo)	-7.669,71	-12.180,54

*La differenza di € 12.180,54 per l'utilizzo dell'intero fondo, viene coperta con i fondi propri di bilancio dell'Azienda sufficientemente disponibili.

ALLEGATO A

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Gli elementi di valutazione per la progressione economica interna sono i seguenti, per:

CATEGORIA A e B

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze dell'ASP Opera Pia A. gatti di Montecosaro

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CATEGORIA C

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze dell'ASP Opera Pia A. Gatti di Montecosaro

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza.

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con un discreto grado di autonomia.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITA': individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze dell'ASP Opera Pia A. gatti di Montecosaro.

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione"

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai **mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.**

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALLEGATO B)

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio

- 1 _ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 2 _ attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 3 _ attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 4 _ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei "pesi" è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell'anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA A e B

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO	10
Fino a 5 anni: Punti 1	
da 6 a 10 anni: Punti 2	
da 11 a 15 anni: Punti 3	
oltre 15 anni: Punti 4	
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	20
Qualità	25
Impegno	25
	100

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA C

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO Fino a 5 anni: Punti 1 da 6 a 10 anni: Punti 2 da 11 a 15 anni: Punti 3 oltre 15 anni: Punti 4	10
Risultati Ottenuti	15
Prestazioni Rese	15
Qualità	10
Impegno	30
Capacità di Adattamento	15
Potenzialità	5
	100

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA D

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO Fino a 5 anni: Punti 1 da 6 a 10 anni: Punti 2 da 11 a 15 anni: Punti 3 oltre 15 anni: Punti 4	5
Risultati Ottenuti	30
Prestazioni Rese	15
Qualità	20
Capacità di Adattamento	15
Gestione Risorse Umane	15
	100

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIE A e B**

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		25	
Impegno		25	
	Totale punti valutazione		

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA C/**

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		15	
Prestazioni rese		15	
Qualità		10	
Impegno		30	
Capacità d'adattamento		15	
Potenzialità		5	
	Totale punti valutazione		

Firma valutatore: _____ Firma dipendente _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA D/**

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso
Anzianità di servizio		5	
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		20	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		15	
Gestione delle risorse umane		15	
	Totale punti valutazione		

Firma valutatore: _____ Firma dipendente _____

ALLEGATO C)

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Gli elementi di valutazione per la produttività individuale sono i seguenti, per:

CATEGORIA A e B

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CATEGORIA C

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con un discreto grado di autonomia .

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITA': individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione"

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALLEGATO D)

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio

- 1 _ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 2 _ attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 3 _ attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 4 _ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei "pesi" è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell'anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per produttività individuale delle CATEGORIE A e B

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	20
Qualità	30
Impegno	30
	100

Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE C

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	15
Qualità	15
Impegno	30
Capacità di Adattamento	15
Potenzialita'	5
	100

Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE D

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	30
Prestazioni Rese	15
Qualità	20
Capacità di Adattamento	15
Gestione Risorse Umane	20
	100

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. A e B

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		30	
Impegno		30	
		Totale punti valutazione	

Firma valutatore: _____ Firma dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLA CAT. C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità		15	
Impegno		30	
Capacità di adattamento		15	
Potenzialità		5	
		Totale punti valutazione	

Firma valutatore: _____ Firma dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. D

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità

organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		20	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		15	
Gestione delle risorse umane		20	
		Totale punti valutazione	

Firma valutatore: _____ Firma dipendente _____

LE PARTI NEGOZIALI

la delegazione di parte pubblica

la delegazione di parte sindacale

C.G.I.L. _____

C.I.S. _____

RSU:
