

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - ANNO 2024

Il giorno 28 del mese di giugno dell'anno 2024, si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Campobasso, di seguito denominato anche OMCeO, composta dal Presidente, Giuseppe De Gregorio, e dal Segretario, Michela Musacchio, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali

Le suddette parti, allo scopo di stipulare un nuovo Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente delle Aree: Funzionari, Assistenti, Operatori, valido per l'anno 2024, hanno avviato il confronto sull'andamento della gestione dell'Ordine e sulle istanze dei lavoratori.

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

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, 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 al conseguimento di obiettivi di carattere specifico e di carattere generale assegnati dall'Ente e valutati in base ai criteri dallo stesso individuati.

I. PARTE NORMATIVA

Art.1

Premessa

In virtù della espressa previsione dell'art. 50 del CCNL triennio 2019-21 il fondo risorse decentrate viene utilizzato per:

- a) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;
- d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;
- e) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- f) differenziali stipendiali;
- g) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);

- h) incentivi alla mobilità territoriale;
- i) misure di welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 55 (Welfare integrativo), ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza;
- j) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) del CCNL del 12 febbraio 2018.

La contrattazione decentrata deve essere funzionale alle esigenze sia dell'amministrazione che del personale dipendente dell'Ente, per cui si riconferma un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Si ribadisce che ai lavoratori dipendenti delle Aree Funzionari, Assistenti, Operatori 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 e che la direzione del personale compete al Presidente OMCeO.

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dell'Ordine con qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato.

Gli istituti economici sono applicati secondo le norme previste dal CCNL vigente

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024, sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, nei limiti dei contenuti non in contrasto con nuove previsioni contrattuali e delle risorse stabili della quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

Gli istituti economici sono applicati secondo le norme previste dal CCNL vigente

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 2019-21 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali, in particolare agli art. 7-8-9, siglato in data 09/05/2022.

Art.4

Dotazione organica

Le parti prendono atto che, a seguito della delibera N. 10 del Consiglio Direttivo, del 15/02/2024 relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023/2025, la dotazione organica dell'ente è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ		TOTALE
	A TEMPO PIENO	A TEMPO PARZIALE	
AREA FUNZIONARI	1	0	1
AREA ASSISTENTI	0	2	2
AREA OPERATORI	1	0	1

Al momento il personale in servizio risulta così composto:

AREA / Dotazione Organica	Livello economico / unità in forza				
AREA FUNZIONARI	C1 / 1	C2 / 0	C3 / 0		
AREA ASSISTENTI	B1 / 0	B2 / 0	B3 / 0		
AREA OPERATORI	A3 / 1				

Art.5

Servizio sostitutivo di mensa

L'Ordine, in sostituzione del servizio mensa, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del valore nominale pari ad € 7,00 (sette/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.

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 Presidente.

Le attività di cui sopra sono svolte, di norma, durante l'orario di lavoro; le spese connesse sono a totale carico dell'Ente.

Sono considerate attività di formazione e aggiornamento facoltative quelle selezionate autonomamente dal personale interessato tra le iniziative dell'Ordine o di Enti esterni da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, salvo specifica autorizzazione del Presidente nei casi di stretta pertinenza con il ruolo ricoperto e di necessità di acquisizione di nuove competenze.

Il concorso delle spese da parte dell'OMCeO è strettamente subordinato all'effettiva connessione con l'attività di servizio e con i seguenti importi: a) Pasti, massimo 2/die per importo complessivo fino a 70,00 euro, b) Alloggio, fino a 100 Euro/die, c) spostamenti, equivalente al Costo del biglietto di treno per tratta A/R.

L'Ordine riconosce nella formazione e nell'aggiornamento del personale un elemento fondamentale ed a tal fine viene stanziata annualmente una apposita somma dedicata.

Art. 7

Orario di servizio e di lavoro

L'orario di servizio è distribuito su 5 giorni settimanali: lunedì e giovedì dalle ore 8.00 alle ore 17.30, martedì, mercoledì e venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00.

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi in base alla distribuzione dell'orario di servizio.

L'ingresso può essere occasionalmente anticipato o posticipato fino a 20 minuti rispetto al previsto orario e va assicurata la presenza di almeno un impiegato dalle ore 8:00 alle 14:00 e dalle 14:30 alle 17:30 dei giorni di rientro.

Il rilevamento delle presenze avverrà attraverso apposito strumento elettronico presente all'ingresso.

La pausa pranzo prevista nelle giornate di lunedì e giovedì è fissata in 30 minuti tra le ore 14.00 e le 14.30

Art. 8

Permessi retribuiti

Per la disciplina dei permessi retribuiti si rinvia alle disposizioni del CCNL.

Art. 9

Prestazioni straordinarie

Ove ne ravvisi la necessità in base alle esigenze organizzative e di servizio, il Presidente potrà richiedere al personale l'effettuazione di prestazioni straordinarie secondo le previsioni dell'art. 25 CCNL di regola con almeno un giorno di anticipo.

In casi di 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.

Art. 10

Progressioni economiche all'interno delle Aree

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (art. 14 CCNL Funz. Centrali 2019/21).

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti (fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area) previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- b) esperienza professionale maturata;
- c) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa.

Si stabilisce che la permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore costituisce requisito per l'attribuzione dei suddetti differenziali insieme a tutti gli altri requisiti indicati dal CCNL attualmente in vigore. In considerazione di ciò non possono essere attribuiti differenziali stipendiali per progressione economica ai dipendenti che:

- a) hanno ricevuto, negli ultimi tre anni, una valutazione negativa comunicata per iscritto dall'Ente, sull'attività lavorativa assegnata;
- b) che sono stati destinatari, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;
- c) che sono stati assunti da meno di due anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali;
- d) che sono transitati all'area superiore a seguito di progressione c.d. verticale da meno di due

anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali.

Le progressioni economiche all'interno delle singole aree, tramite assegnazione dei differenziali stipendiali, sono attribuite ai dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Art. 11

Performance collettiva

Al personale dipendente è riconosciuto un contributo economico per il conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente all'unità organizzativa, nell'ambito dell'apposito stanziamento del Fondo Risorse Decentrate denominato "Risorse destinate alla performance collettiva", da ripartirsi in base:

- 1) alle presenze effettive in servizio
- 2) alle percentuali di conseguimento degli obiettivi dell'Ufficio

Gli obiettivi saranno fissati dal Presidente dell'Ordine, su indicazione del Consiglio Direttivo, con evidenza dei relativi criteri di verifica, al massimo entro il 30 aprile di ogni anno e resteranno in vigore fino a nuova rideterminazione.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Presidente assieme al Segretario entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno.

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 non conseguito	0/100
Obiettivo parzialmente conseguito	1 a 99/100
Obiettivo conseguito	100/100

Livello di inquadramento	Percentuale di distribuzione
AREA FUNZIONARI	100%
AREA ASSISTENTI	90%
AREA OPERATORI	90%

Sono da considerarsi presenza effettiva, ai fini dell'erogazione del contributo economico collegato alla performance collettiva: 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 con scadenza 30 giugno, pari al 50% dell'importo stanziato, da erogarsi con lo stipendio del mese di luglio;
- la seconda rata con scadenza 31 dicembre, pari al restante 50% dell'importo stanziato, da erogarsi con lo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

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, nell'ambito dell'apposito stanziamento del Fondo Risorse Decentrate denominato "Risorse destinate alla performance individuale".

La misurazione e la valutazione della produttività individuale del personale è collegata:

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali,
2. al comportamento e alla diligenza
3. alle competenze professionali dimostrate

Gli obiettivi saranno fissati dal Presidente dell'Ordine, su indicazione del Consiglio Direttivo, con evidenza dei relativi criteri di verifica, al massimo entro il 30 aprile di ogni anno e resteranno in vigore fino a nuova rideterminazione.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Presidente assieme al Segretario entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno.

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

- la prima rata con scadenza 30 giugno, pari al 50% dell'importo stanziato, da erogarsi con lo stipendio del mese di luglio;
- la seconda rata con scadenza 31 dicembre, pari al restante 50% dell'importo stanziato, da erogarsi con lo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo.

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 e dall'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. I compensi erogati in favore dei dipendenti a tal fine, non potranno comunque superare il 10% della retribuzione annua erogata nell'anno precedente.

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 gennaio.

L'amministrazione compilerà, per ciascun dipendente una "scheda di valutazione" con la descrizione delle "skill raggiunte".

Art. 13

Valutazione assenze

Le risorse destinate alla performance e legate a valutazione, dopo essere state quantificate, saranno erogate in base all'effettiva presenza in servizio, tranne le eccezioni espressamente previste dalla normativa di legge e dai CCNL del settore.

Art. 14

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.

II. PARTE ECONOMICA

1. Fondo Risorse Decentrate 2024

Il fondo destinato alla contrattazione integrativa e al trattamento accessorio, che assume la denominazione di **Fondo Risorse Decentrate**, determinato per l'anno 2024 in un importo pari ad € **14.522,54** al netto degli oneri accessori a carico dell'Ente,

Fondo Risorse Decentrate	13.120,40
Ex Indennità ente a carico amministrazione	1212,12
Art. 35, comma 4, del CCNL 2006/2007	83,75
Incremento dal 01/01/2021 0.81%	106,27
Totale	14.522,54

si concorda che venga destinato a finanziare:

a) per € **7.653,24** la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'Indennità di Ente e di Differenziale Stipendiale di cui al CCNL vigente

	A3	B1	C1	Tot Mese	Mensilità	Tot Anno
Indennità di Ente/mese	87,1	127,06	146,06	360,22	12	4.322,64
Diff. Stipendiale/mese	142,79	94,67	18,74	256,20	13	3.330,60
Totale Generale						7.653,24

b) per € **3.048,50** le Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) del personale in servizio - art. 14 CCNL Funz. Centrali 2019-2021, Tabella 1 dx 14secondo schema che segue

Misura mensile/annuale lorda differenziale stipendiale - P.E.O.			
	Importo Mese	Mensilità	Tot Anno
Funzionario (ex C1)	173,00	13	2.249,00
Assistente (ex B1)	0,00	13	0,00
Operatore (ex A3)	61,50	13	799,50
Totale Generale	296,00	13	3.048,50

- c) per € 1.900,00 la corresponsione dei compensi legati alla performance collettiva
d) per € 1.920,80 la corresponsione dei compensi legati alla performance individuale

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024	IMPORTI
Indennità di Ente	4.322,64
Differenziale Stipendiale	3.330,60
P.E.O.	3.048,50
RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE E LEGATE A VALUTAZIONE	
Risorse destinate alla performance collettiva	1.900,00
Risorse destinate alla performance individuale	1.920,80
TOTALE	14.522,54

2. PERFORMANCE COLLETTIVA

Per l'anno 2024 sono individuati dall'Omceo i seguenti obiettivi:

1) Enpam

Coordinamento e assistenza agli iscritti per informativo/previdenziali/indennizzo/bonus

Valore del progetto: **20%***

2) Cogeaps e Gestione Corsi Ecm

Aggiornamento piattaforma con esenzioni/esoneri/corsi FAD degli iscritti ai fini dei crediti ECM, monitoraggio obbligo formativo degli iscritti

Valore del progetto: **20%***

3) Riscossione quote e procedimenti per morosità

Verifica costante delle quote incassate e attivazione delle azioni e procedure atte alla eliminazione delle morosità previste dal regolamento di riscossione.

Valore del progetto: **20%***

4) Curvatura Biomedica Progetti Licei

Coordinamento Scuole e Medici Tutor – gestione incarichi e autorizzazioni –

Valore del progetto: **20%***

5) Formazione personale

Addestramento utilizzo procedure analogiche e digitali dell'Ente - Valore del progetto: **20%***

*La percentuale è riferita alle Risorse destinate alla performance collettiva (€ 1.900,00)

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per l'anno 2024 sono individuati dall'Omceo i seguenti obiettivi:

1) Attività per necrologi (Fascia A)

Valore del progetto: **20%***

2) Comunicazioni Ente (Fascia A)

Tenuta e aggiornamento costante del totale di PEC, mail e recapiti telefonici iscritti e enti istituzionali

Valore del progetto: **30%***

3) Nuovi Organi istituzionali 2021-2024 (Fascia B)

Aggiornamento piattaforme ministeriali – Gestione polizze assicurative – Adempimenti Trasparenza e loro tenuta sul Sito WEB - Valore del progetto: **10%***

4) Legge 190/2012 - D.Lgs. 33/13 “Trasparenza – Anticorruzione – Linee Guida Anac Contratti Pubblici – Adempimenti Contabilita' Pubblica (Fascia B e C)

Contratti di acquisizione di beni e servizi con relativa trasmissione ad ANAC ed acquisizione annuale dei CIG, monitoraggio e verifica requisiti dei fornitori e consulenti, Assistenza al Responsabile nella predisposizione del Piano Triennale Anticorruzione,

Valore del progetto: **20%***

5) Contabilità interna (Fascia B e C)

Aggiornamento quotidiano di tutti gli elementi contabili propri dell'Ente, Coordinamento e affiancamento del consulente contabile - Tenuta dell'Archivio dei beni Valore del progetto: **10%***

6) Bandi Fnomceo, nazionali e comunitari (Fascia C)

Coordinamento esecuzione lavori e bandi – logistica

Valore del progetto: **10 %***

*La percentuale è riferita alle Risorse destinate alla performance individuale (€ 1.920,80)

Per L'Amministrazione OMCeO Campobasso

Presidente	
Tesoriere	

Per le O.O.S.S.

CISL FP	
FP CGIL	

UIL PA	
FED. CONFSAL UNSA	

Criteria 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 in servizio sia a tempo indeterminato che determinato sia a tempo pieno che part time.

La valutazione avviene come previsto dall'Art. 12 e va comunicata in modo riservato a ciascun dipendente. Il dipendente può ricorrere contro la valutazione al Collegio di Garanzia¹.

La valutazione dei dipendenti sarà effettuata dal Presidente e 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 una "scheda di valutazione" con la descrizione delle "skill raggiunte".

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'Ente. Per una valutazione più possibile oggettiva sono state individuate, nell'ambito della valutazione della prestazione, due sotto aree di riferimento:

- 1) **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)
- 2) **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, diligenza.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

PARAMETRO A (50 PUNTI) raggiungimento obiettivi assegnati

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI	VALORE DEL PREMIO RIFERITO AL PARAMETRO
SI	50
NO	0
PARZIALE	1 - 49

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.

PARAMETRO B (50 PUNTI) Valutazione comportamenti organizzativi.
 si articola in 2 sotto parametri

B1(10 punti) numero di giorni lavorati (E' 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 1 a 10
< 170 giorni	0 punti

B2(40 punti) giudizio complessivo espresso con un punteggio da 1 a 5 che tenga conto di:

- a) *Competenza di processo e metodo logica.*
- b) *Problem solving - Pianificazione e programmazione*
- c) *Affidabilità*
- d) *Capacità propositiva e di comunicazione*
- e) *Impegno, disponibilità, motivazione, diligenza*

PUNTEGGIO OTTENUTO	PUNTEGGIO ASSOLUTO IN CENTESIMI
5	40 punti
4	30 punti
3	20 punti
2	10 punti
1	05 punti

Livello di inquadramento	Percentuale di distribuzione
AREA FUNZIONARI	100%
AREA ASSISTENTI	100%
AREA OPERATORI	100%

NOTA FINALE

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