



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (C.C.I.A.)

TRIENNIO 2019 -2021

ANNUALITÀ 2021

Ipotesi di contratto firmata in data: 29/11/21

Parere del Revisore Unico dei Conti in data: 30/11/21

Autorizzazione alla sottoscrizione in data: 02/12/2021 con Delibera CDA n. 50

Contratto firmato in data: _____

Trasmesso all'A.R.A.N. in data: _____ Prot. n. _____ del _____

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 21/05/2018, è così composta:

Per la parte datoriale (Deliberazione n. 17 adotta dal C.d.A. in data 25/03/2021):

Il Direttore del Consorzio I.R.I.S.

Dott.ssa Patrizia Marcacci (Direttore)

Per la parte sindacale

I componenti della RSU

Sig.ra Daniela Calise

Sig.ra Simona Scalcon

Sig. Mauro Taffon

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

Dott.ssa Cristina Martiner Bot (CGIL FP)

Dott. Alessandro Buzio (FP CISL)

Indice	Pagina n.
Premessa	4
Quadro normativo e contrattuale	4
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 2 - Interpretazione autentica	5
Art. 3 - Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definizione dei contingenti minimi	5
Art. 4 - Relazioni sindacali	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - RISORSE E PREMIALITÀ	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse decentrate	7
Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	7
Art. 7 – Premialità	8
TITOLO III - VARIE	9
Art. 8 - Linee di indirizzo per il miglioramento nell’ambiente di lavoro, interventi per prevenzione e sicurezza.	9
Art. 9 - Santo patrono	9
Art. 10 - Mensa e servizio sostitutivo della mensa	10
TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI	10
Art. 11 - Disposizioni finali	10
ALLEGATO A	12
Modello Scheda di valutazione delle performance personale dipendente titolare di posizione organizzativa	
ALLEGATO B	
Modello Scheda di valutazione delle performance personale dipendente	
ALLEGATO C	
Utilizzo Fondo – Annualità 2021	

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo – CCI - si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito riportato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40.
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 51 in data 24/09/2014 e ss.mm.ii.
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 9 del 30.01.2020.
- Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e relative indennità, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71 del 10/12/2019.
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, in convezione e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il CCI ha validità triennale e con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Il CCI conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCI a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti in tutto o in parte o di norme che risultino con esso incompatibili.
4. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del CCI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 - Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definizione dei contingenti minimi

1. In base all'art.2, comma 2, dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali (personale non dirigenziale), sottoscritto dalle parti sociali in data 19.09.2002, si prende atto che sono interessati dalla regolamentazione del diritto di sciopero i seguenti settori e servizi:

Uffici e/o Servizi Vari	Funzioni Essenziali
Servizio Assistenza Domiciliare	Limitatamente al servizio di pronto intervento e di assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti.
Servizi Educativi e Scolastici *	Svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini
Come previsto dall'art. 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002 – c.2 In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione	

volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie. c. 3 Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2, comma 2, n. 18) e nel comma 1 del presente articolo:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato – **b)** negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico) - **c)** ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1. **d)** gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione.- **e)** gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico. c.4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art.5.

2. Ai sensi dell'art. 5 del predetto Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, le parti convengono che, in riferimento ai servizi essenziali indicati all'art 3, sono individuati i seguenti contingenti minimi di personale esonerato dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale.

Servizio	Categoria	Profilo professionale	N. unità
Servizio Assistenza Domiciliare	B	Esecutore Operatore Socio Sanitario	da calcolare in base alle prestazioni essenziali in essere al momento dello sciopero

3. Il Responsabile di Servizio, conosciuta la data dello sciopero, individua i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti minimi, utilizzando criteri di rotazione, e li comunicano al Dirigente.
4. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
5. Durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale, salvo il caso in cui sia necessario affrontare eventi eccezionali e non prevedibili; non verranno inoltre concessi singoli giorni di ferie qualora gli stessi coincidano con le giornate di sciopero, fatta eccezione per le ferie già calendarizzate con almeno 15 giorni di anticipo rispetto alla giornata di sciopero.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Per quanto attiene il sistema delle relazioni sindacali si rimanda integralmente alla disciplina generale prevista al Titolo II del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni locali sottoscritto in data 21/05/2018, intendendo in questo modo superata qualsiasi previsione in contrasto contenuta nei precedenti C.C.I.A. dell'Ente.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione
2. La determinazione annuale delle risorse avviene nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e dei C.C.N.L. del comparto Autonomie Locali e tiene conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi dettati dall'Amministrazione.

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Secondo quanto previsto dall'art. 7, co. 4, lett. a) le risorse disponibili alla contrattazione verranno utilizzate nella misura che segue:
 - a) **Performance individuale di cui all'art. 68, co. 2, lett. b)**, pari al 25% del fondo complessivamente costituito.
 - b) **Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, co. 2, lett. b)**, come previsto dall'art. 69, maggiorazione individuata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Detta maggiorazione sarà attribuita ad una quota limitata del personale valutato e precisamente a n. 4 dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate.
 - c) **Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 68, co. 2, lett. c)** e specificatamente secondo quanto previsto dall'art. 70-bis:
 - 1,50 €/giorno per indennità condizioni di lavoro rischiose per gli operatori socio sanitari assegnati al servizio sociale territoriale per ogni giorno di effettivo svolgimento di dette attività;
 - 2,71 €/giorno per indennità condizioni di lavoro rischiose per gli assistenti sociali assegnati al servizio sociale territoriale per ogni giorno di effettivo svolgimento di dette attività;
 - 4,00 €/giorno per indennità maneggio valori per il personale che si occupa del servizio di economato per ogni giorno di effettivo svolgimento di dette attività (max 100 gg).
 - d) **Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 68, co. 2, lett. e)** e specificatamente entro i termini previsti dall'art. 70-quinquies co. 1 e co. 2, lett. b) e secondo i criteri contrattati con la parte sindacale e contenuti nel Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e relative indennità appendice al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e approvato con Deliberazione n. 71 adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 10/12/2019.
 - e) **Indennità per partecipazione a progetti di centro Estivo dell'Asilo Nido Intercomunale di Miagliano** in favore degli Educatori Prima Infanzia che partecipano al progetto e specificatamente per 15,00 €/giorno una partecipazione massima di 20 giorni.

f) **Specifiche disposizioni di legge - art. 1, comma 870, legge n. 178/2020** - risparmi da buoni pasto non erogati nell'anno 2020. Le figure individuate che concorrono alla ripartizione della somma hanno, in una scala di valori da 1 a 10, il seguente valore peso:

- Operatori Socio Sanitari: 4
- Assistenti Sociali: 3
- CED: 3

Il budget quindi è da attribuirsi sulla base della seguente formula:

$$(v : V) \times O \times P$$

x Budget da distribuire

v: peso singolo

V: totale delle pesature

O: percentuale orario di lavoro settimanale (100% = 36 h)

P: percentuale di presenza al progetto 2020

Art. 7 – Premialità

1. L'attribuzione individuale delle risorse destinate alla performance individuale, di cui al precedente articolo, avverrà applicando la metodologia di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 30.01.2020.
2. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità al cambiamento, la flessibilità nelle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la capacità di proporre soluzioni ai problemi e di portare a termine gli obiettivi assegnati nei tempi attesi, la capacità di reporting, l'adattabilità al contesto lavorativo, la disponibilità nei confronti dell'utenza e degli interlocutori esterni, il grado di autonomia operativa.
3. La valutazione della performance individuale sarà così definita:
 - **PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione, come da scheda allegato A al presente contratto in cui sono state attribuite percentuali di pesatura inerenti la performance organizzativa, gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi. Il punteggio di valutazione complessiva è dato dalle medie ponderate della valutazione della performance organizzativa, degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi, a cui è stato attribuito un peso rispettivamente del 25% (performance organizzativa), 40% (obiettivi individuali) e 35% (comportamenti organizzativi).
 - **PERSONALE DIPENDENTE:** sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione, come da scheda allegato B al presente contratto in cui sono state attribuite percentuali di pesatura inerenti gli obiettivi individuali o di gruppo e i comportamenti organizzativi. Il punteggio di valutazione complessiva è dato dalle medie ponderate della valutazione degli obiettivi individuali o di gruppo e dei comportamenti organizzativi, a cui è stato attribuito un peso in misura uguale al 50% ciascuno.
4. L'attribuzione della produttività avverrà sulla base della seguente formula:

$$(v : V) \times O \times P$$

x Budget da distribuire

$$\sum [(v : V) \times O \times P]$$

v: punteggio di valutazione individuale complessiva

V: totale delle valutazioni individuali complessive

O: percentuale orario di lavoro settimanale (100% = 36 h)

P: percentuale di presenza al progetto

5. Per il computo dei giorni di presenza effettiva al progetto non si tiene conto dei giorni di assenza inferiori o uguali a 10 anni, da considerarsi come franchigia, ad esclusione delle assenze per la fruizione di permessi per:
- lutto;
 - citazione a testimoniare;
 - espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente (art. 4, comma 1, l. 8 marzo 2000, n. 53);
 - assistenza a persona disabile (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104);
 - permessi ed assemblee sindacali.

Inoltre, non verrà considerata la franchigia per le assenze relative a:

- maternità anticipata, obbligatoria e facoltativa;
 - aspettative;
 - casi eccezionali di lunghe assenze che non permettono la partecipazione al progetto.
6. La valutazione individuale sarà effettuata a cura del Dirigente o del Responsabile di Servizio, i quali si avvarranno delle schede individuali di valutazione in allegato al presente contratto e a seguito di colloqui individuali e/o di gruppo.
7. La valutazione espressa dal Dirigente o dal Responsabile di Servizio, assume carattere definitivo se il dipendente non presenta opposizione entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione conseguita. Se il dipendente presenta opposizione questa è discussa in contraddittorio avanti al Direttore il quale esprime la valutazione definitiva. A tal fine il dipendente, qualora lo ritenesse opportuno, ha facoltà di farsi assistere dalla Rappresentanza Sindacale.

TITOLO III

VARIE

Art. 8 - Linee di indirizzo per il miglioramento nell'ambiente di lavoro, interventi per prevenzione e sicurezza

1. Le parti danno atto che l'Amministrazione ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. E' stato individuato il datore di lavoro nella persona del Dirigente ed è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio.
3. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono stati designati dalla RSU in numero di 1, godono dei diritti indicati dal D. Lgs. 9.4.2008, n. 81. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2008.
4. Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Art. 9 - Santo Patrono

1. Al fine di omogeneizzare la fruizione dell'Istituto del Santo Patrono, essendo questa Amministrazione un Ente cui afferiscono molti comuni, ed al fine di uniformare il trattamento del personale tra le diverse sedi di lavoro non interrompendo l'erogazione del servizio, il giorno del

Santo Patrono sarà considerato come giorno aggiuntivo di ferie rispetto al tetto annuo spettante a ciascun dipendente.

2. Tale giornata aggiuntiva dovrà essere programmata unitamente al piano ferie annuale di ciascun dipendente.

Art. 10 - Mensa e servizio sostitutivo della mensa

1. Il personale del Consorzio, ad esclusione del personale dell'Asilo Nido di Miagliano, ha diritto alternativamente, in ragione delle concrete disponibilità della rete di ristorazione presente sul territorio:
 - a) al servizio mensa
 - b) ad un buono pasto giornaliero di € 5,00 erogato sulla base delle presenze mensili quando effettuati il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro e comunque presti la propria attività lavorativa per un periodo complessivo giornaliero **superiore alle sei ore**, in accordo con i piani orari accordati dall'Ente.
2. Si ha diritto al servizio mensa oppure al buono pasto qualora vi sia una pausa effettiva di almeno 30 minuti.
3. La pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti, a discrezione del dipendente, fatte salve straordinarie esigenze di servizio per cui tale pausa può essere ridotta dal dirigente, ferma restando la misura minima di 30 minuti.
4. Il buono pasto o il servizio mensa, avendo valore assistenziale e non retributivo, non viene invece erogato ai dipendenti che si avvalgono del telelavoro a domicilio.
5. Per il personale dell'Asilo Nido di Miagliano, ai sensi dell'art.45 CCNL del 14/09/2000,c.5, il servizio mensa è gratuito in quanto è tenuto alla vigilanza ed all'assistenza ai minori ed alla gestione della mensa stessa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In caso di entrata in vigore di nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali in materia, le parti si incontreranno tempestivamente per l'eventuale revisione del presente articolo. In ogni caso fino al perfezionamento dell'accordo si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.
3. Il presente CCI s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - g) sia firmato per la parte sindacale dagli RSU
 - h) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (partecipante alle trattative)

- i) sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Revisore dei Conti
4. In tale quadro gli articoli sopra riportati costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Per la parte datoriale

Il Direttore del Consorzio I.R.I.S.

Dott.ssa Patrizia Marcacci _____

Per la parte sindacale

I componenti della RSU

Sig.ra Simona Scalcon _____

Sig. Mauro Taffon _____

Sig.ra Daniela Calise _____

I rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL

Dott.ssa Cristina Martinier Bot (CGIL FP) _____

Dott. Alessandro Buzio (CISL FP) _____

Scheda di valutazione delle performance - Titolare di posizione organizzativa

Anno

Responsabile

Unità organizzativa

Pesatura degli ambiti

1. Performance organizzativa	25%
2. Obiettivi individuali	40%
3. Comportamenti organizzativi	35%

1. Performance organizzativa

Performance organizzativa	<i>Ex - ante</i>			<i>Ex - post</i>		
	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Performance dell'ente nel suo complesso	20,0%	Grado di attuazione del PEG/PP	90-100%		10	2
		Impegni di spesa di competenza/stanzamenti definitivi	95%			
		Grado attuazione obblighi di pubblicazione (attestazione OIV)	100%			
		Grado attuazione misure prevenzione corruzione (Relazione annuale RPCT)	100%			
Performance dell'unità organizzativa di riferimento	80,0%	Grado di attuazione del PEG/PP assegnato all'Unità organizzativa	100%		10	8
		Impegni di spesa di competenza/stanzamenti definitivi	95%			
Valutazione performance organizzativa						10,00
Peso performance organizzativa						25,0%

2. Obiettivi individuali

Obiettivo	<i>Ex - ante</i>			<i>Ex - post</i>		
	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Nome obiettivo	34,0%				10	3,4
	33,0%				10	3,3
	33,0%				10	3,3
	100,0%					
Valutazione obiettivi						10,00
Peso obiettivi						40,0%

3. Comportamenti organizzativi					
Ex - ante				Ex - post	
Tipologia di Comportamento	Descrizione	Fattori oggettivanti	Pesatura in % (a)	Valutazione (0 - 10) (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Capacità di governance tecnica e comunicazione	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i> interni ed esterni		10%	10	1,00
	Capacità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna				
Orientamento al servizio	Capacità di applicare le competenze maturate e rispondere ai bisogni degli utenti		30%	10	3,00
	Capacità di gestione dei feed back degli utenti				
Capacità di Pianificazione e controllo	Chiarezza nella definizione degli obiettivi e della performance attesa				
	Chiarezza e tempestività del reporting				
	Capacità di riorientamento delle strategie e/o della gestione in base alle risultanze del controllo				
Capacità di organizzazione e gestione del personale	Capacità di decidere in modo adeguato e di definire le priorità		40%	10	4,00
	Attitudine alla delega				
	Capacità di coordinare il personale assegnato				
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti				
Capacità di analisi dei fabbisogni e chiarezza della definizione delle proposte formative	Capacità di analisi dei fabbisogni e chiarezza della definizione delle proposte formative				
	Capacità di valutazione del personale		20%	10	2,00
Capacità di valutazione del personale	Adattabilità ai contesti e flessibilità operativa				
	Capacità di coordinamento delle Unità organizzative				
	Propositività e capacità innovazione				
Valutazione comportamenti					10,00
Peso comportamenti					35%
Valutazione complessiva					10,00

Valutazione EX ante

Direttore	Data	Firma	Titolare di PO	Data	Firma

Valutazione EX post

Direttore	Osservazioni	Data	Firma

Titolare di PO	Osservazioni	Data	Firma

Scheda di valutazione delle performance - Dipendente

Anno

Dipendente

Unità organizzativa

1. Obiettivi individuali o di gruppo

<i>Ex - ante</i>				<i>Ex - post</i>		
Obiettivo/Servizio erogato	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Nome obiettivo	34,0%				10	3,4
Nome servizio erogato	33,0%				10	3,3
	33,0%				10	3,3
	100,0%					
				Valutazione obiettivi		10,00
				Peso obiettivi		50,0%

2. Comportamenti organizzativi					
Ex - ante				Ex - post	
Tipologia di Comportamento	Descrizione	Fattori oggettivanti	Pesatura in % (a)	Valutazione (0 - 10) (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa		30%	10	3,00
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali - quantitativi attesi e dei tempi concordati				
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento al soggetto delegante		30%	10	3,00
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi				
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno della U.O. di riferimento o in collaborazione tra più U.O.				
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento				
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni, sia con gli utenti esterni e gli altri interlocutori dell'ente				
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni di ruolo), sia del clima organizzativo interno (evitando conflitti)		40%	10	4,00
				Valutazione comportamenti	10,00
				Peso comportamenti	50,0%
Valutazione complessiva					10,00

Valutazione EX ante

Direttore/Responsabile	Data	Firma	Dipendente	Data	Firma

Valutazione EX post

Direttore/Responsabile	Osservazioni	Data	Firma

Dipendente	Osservazioni	Data	Firma

Allegato C

Consorzio I.R.I.S.			
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PREINTESA UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2021			Note
RESIDUO FONDO			
Residuo fondo a seguito voci di utilizzo	€ 4.330,88	A	
FONDO INDISPONIBILE			
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018) DI CUI:	€ 39.232,95		dato stimato definitivo con cedolino riepilogativo al 31/12/2021
personale attualmente in forza	€ 39.232,95		dato stimato definitivo con cedolino riepilogativo al 31/12/2021
PEO 2021 (Art. 68 comma 2, lett. j CCNL 21/05/2018)			
risparmio personale cessato 2021+2020	€ 5.087,38		dato stimato definitivo con cedolino riepilogativo al 31/12/2021
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018)	€ 15.698,25		dato stimato definitivo con cedolino riepilogativo al 31/12/2021
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018)	€ 757,43		indennità professionale + indennità personale educativo
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	€ 55.688,63		
INDENNITA' DI TURNO (art. 68 comma 2 lett d CCNL 21/05/2018)			
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21/05/2018)			
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art 68 comma 2 lett. c CCNL 21/05/2018 - art. 6 c. 1 lett. b CCDI 2019-2021) DI CUI:	€ 9.170,40		
<i>disagio</i>			
<i>rischio</i>	€ 8.770,40		Oss + As da calcolo di previsione
<i>maneggio valori</i>	€ 400,00		€ 4 * 100 giorni di effettivo maneggio valori
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 68 comma 2 lett e CCNL 21/05/2018 - art. 6 c. 1 lett. c CCDI 2019/2021) DI CUI:	€ 22.701,00		
<i>comma 1 (specifiche responsabilità)</i>	€ 22.701,00		Rif. DD 230/2021
<i>comma 2 (ulteriori responsabilità)</i>			
INDENNITA' ESTIVA ASILO NIDO (art. 6 lett. f CCDI 2019-2021)	€ 300,00		€ 15 * max 20gg come ccia 2019/2021
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 68, comma 2, lett. f)			
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 68, comma 2, lett. f)			
INCENTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE(art. 68, comma 2, lett. b CCNL 21/05/2018 e CCDI 2019-2021 art. 6 lett a)	€ 32.651,06	B	dato dal 25% fondo complessivamente costituito
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL 21/05/2018 - art. 6 c. 1 lett. e CCDI 2019/2021)	€ 1.119,46		Calcolo: ((Performance individuale/35dip)*30%)*4dipendenti
INCENTIVI PROGETTI (art. 68 lett g CCNL 21/05/2018)		PROIEZIONE PRODUTTIVITA' (A+B)	
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	€ 65.941,92	€ 36.981,94	
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 121.630,55	C	
art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	€ 0,00		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 1, COMMA 870, LEGGE N. 178/2020 - RISPARMI BUONI PASTO COME DA CERT.NE ORG. REV	€ 4.642,80		Da ripartirsi tra OSS + AS + Ced
TOTALE art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 + Specifiche Disposizioni di Legge	€ 4.642,80	D	
TOTALE escluso residuo Fondo (A)	€ 126.273,35	(C+D)	
TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2021 (verifica)	€ 130.604,23	(A+C+D)	
SOTTOSCRITTO IN DATA _____			
PER LA PARTE DATORIALE _____			
PER LA PARTE SINDACALE _____			
RSU _____			

CIGL FP _____			
CISL FP _____			