

ACCORDO
RISORSE DECENTRATE
BIENNIO ECONOMICO 2015- 2016
(costituzione e criteri generali di ripartizione delle risorse per le politiche sviluppo delle risorse umane)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - TRATTAMENTO ECONOMICO

In data 10/07/15 a seguito degli incontri per la definizione della costituzione e dei criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate biennio economico, le parti rappresentate da :

per la parte pubblica

Direttore Dott. Riccardo Gini
Resp. del Servizio Vita Parco Dott. Tomaso Colombo
Resp. del Servizio Amm.vo Dott.ssa Paola Ameri
Resp. del Servizio Finanziario Dott. Mantegazza Mauro

RSU

Sig. ra Donatella Biccheddu
Sig.ra Pirovano Elisabetta
Sig. Carlo Mancastroppa
Sig.ra Amneris Pinelli
FP CGIL : Sig.ra Alexandra Bonfanti
CISL FPS Sig. Giorgio di Mauro

sottoscrivono il seguente accordo, da considerarsi parte integrante del CCDI

Art. 1 Fondo di Produttività

1. Le parti stabiliscono che la produttività venga erogata secondo i criteri già contenuti nel c. 1 dell'art. 1 del contratto decentrato in vigore; le risorse destinate a finanziare la prestazione individuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di Peg, non può superare il 20% dell'ammontare complessivo del fondo per la produttività.
2. Gli obiettivi di PEG vengono comunicati in una riunione di presentazione, di cui viene redatto apposito verbale e che si tiene, di norma, entro il 31 gennaio di ciascun anno solare.
3. Il compenso individuale è determinato secondo i seguenti fattori:
 - Risultato di valutazione
 - Mesi di presenza nel semestre, per ciò che riguarda la valutazione della qualità della prestazione individuale
 - Per il part-time in base alla percentuale di tempo lavoro
 - Utilizzando come Parametro 100 per tutti i dipendenti

Il compenso sarà calcolato e ripartito secondo il seguente sistema:

Dal fondo è isolata la somma corrispondente alla quota dell'0,4% di quello liquidato per la progettazione ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K, da destinare ai dipendenti che non lo percepiscono. Qualora in fase di distribuzione della quota isolata di produttività il compenso del singolo dipendente dovesse essere inferiore a quello spettante come quota per la progettazione, sarà garantita la quota minima presunta di produttività.

La restante quota di produttività sarà divisa:

- a) per ciò che riguarda la valutazione della prestazione di risultato


$$R * \frac{K}{\sum K}$$

legenda

R=RISORSA ECONOMICA

K= PARAMETRO DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE = VPI*T*PC

VPI=VALORE DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE


1

T= TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO full time valore 100/part-time valore proporzionato
PC= PARAMETRO 100

b) per ciò che riguarda la valutazione della prestazione individuale

$$R * \frac{K}{\sum K}$$

legenda

R=RISORSA ECONOMICA

K= PARAMETRO DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE = VPI*T*P*PC

VPI=VALORE DI PRESTAZIONE INDIVIDUALE

T= TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO full time valore 100/part-time valore proporzionato

P= PRESENZA IN SERVIZIO rapportata in mesi.

Nel calcolo vengono considerate le sole assenze derivanti da:

- **Periodo di servizio non lavorato precedente all'assunzione in servizio o successivo alla cessazione**
 - **Aspettativa non retribuita**
 - **Aspettativa facoltativa per la maternità (il compenso viene ridotto come la retribuzione)**
 - **Malattia (superiore a 30 gg. lavorativi su base annua)**
- PC= PARAMETRO 100**

4. Le parti concordano e ribadiscono come in passato che l'entità delle risorse aggiuntive per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio di cui all'art. 15 CCNL 1998/2001 derivanti dall'incremento della dotazione organica è calcolata sul valore medio del costo del personale riferito all'esercizio dell'anno precedente limitatamente alle lettere a), b) d) e) e f) previsti dall'art. 17 del CCNL 1998/2001.

Art. 2 Metodologia di valutazione

1. Il sistema di valutazione assume una rilevanza strategica in quanto fa convergere e armonizza gli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi di PEG e le aspettative dei singoli dipendenti.
2. La metodologia di valutazione dei dipendenti assume due aspetti:
 - a) Al fine dei sistemi di incentivazione: valutazione dei risultati individuali su obiettivi di servizio e sulla qualità della prestazione;
 - b) Ai fini della progressione orizzontale: valutazione delle competenze e delle prestazioni professionali.
 - c) Il sistema di valutazione comporta l'applicazione delle schede già approvate con l'accordo del 21/1/2004.
3. Nell'ambito della conferenza annuale di Servizio, da tenersi entro il primo bimestre dell'anno il responsabile di servizio avrà il compito di illustrare i contenuti del PEG, precisando gli obiettivi assegnati ai singoli servizi e i relativi valori di risultato adottati ai fini della rilevazione del grado di raggiungimento degli stessi.

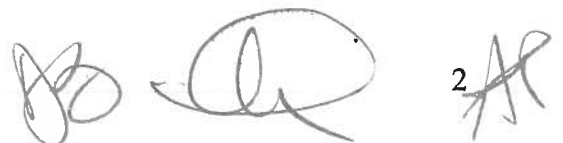
Art. 3 Schede di valutazione

1. La valutazione viene espressa mediante apposite schede di valutazione, così strutturate:

La scheda di valutazione allegata al presente accordo è divisa in 2 sezioni per ogni semestre:

VALUTAZIONE FINALE DI RISULTATO (obiettivo di servizio),

Definizione dell'obiettivo individuato per servizio, gli indici di risultato, i valori di risultato e i fattori di analisi oltre agli spazi per osservazioni del valutatore e del valutato.



VALUTAZIONE FINALE DI PRESTAZIONE (obiettivo individuale)

Valutazione individuale in base ai parametri indicati nella scheda, ai quali viene attribuito un punteggio che va da 0 a 3;

Si precisa che nella valutazione degli obiettivi devono essere escluse quelle cause oggettive, esterne e indipendenti dalla volontà del lavoratore che hanno ostacolato o impedito il raggiungimento dell'obiettivo.

Nella descrizione dei Fattori di analisi devono essere descritti dal responsabile di servizio gli elementi in base ai quali viene assegnato il relativo valore di risultato, tenuto conto che, nella parte relativa alla valutazione individuale, lo stesso deve essere calibrato in base alla categoria e al profilo del valutato.

2. E' prevista per ciascun semestre la verifica dell'andamento della prestazione individuale.
3. Le schede di valutazione devono essere consegnate al diretto interessato dal valutatore.
4. Ai fini dell'erogazione del premio di produttività le schede di valutazione dovranno essere redatte ed inoltrate all'Ufficio Personale e al dipendente entro e non oltre:
 - ⇒ **il 1 di luglio per il 1° semestre**
 - ⇒ **il 25 gennaio per il 2° semestre.**

per consentire l'erogazione del premio unitamente alle retribuzioni dei mesi di luglio e febbraio.

5. Per ognuna delle fasi di valutazione la scheda prevede uno spazio per le osservazioni del dipendente interessato.

Art. 4 Norma di garanzia

1. A ciascun dipendente è riservata la possibilità, qualora non condividesse le valutazioni espresse, di chiedere la verifica della propria valutazione secondo le modalità sotto descritte.
 - ⇒ In prima istanza il dipendente, entro 3 giorni dalla consegna della scheda, può chiedere per iscritto al responsabile/dirigente che ha proceduto alla valutazione, un riesame della stessa, anche con richiesta di convocazione, precisandone le motivazioni.
 - ⇒ Il responsabile/dirigente deve esaminare i rilievi e/o procedere alla convocazione del dipendente e comunicare la decisione nei successivi 3 giorni.
 - ⇒ Nel caso in cui il responsabile/dirigente, salvo i casi di impedimento, non proceda all'esame delle contestazioni nei termini e con le modalità sopra indicate, oppure renda giustificazioni ritenute non congrue, il dipendente potrà rivolgersi al Nucleo di valutazione che deciderà sul caso entro i successivi 3 giorni dalla comunicazione.
 - ⇒ In caso di non rispetto di tutto l'iter previsto dall'articolo 4, la valutazione non produce effetto e viene corrisposto il valore medio di produttività dei dipendenti di tutto l'Ente.

Art. 5 Progressioni orizzontali anni 2015/2016/

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, previa valutazione e selezione ed in applicazione dei criteri del CCNL, le parti concordano per il 2015 che il 50% degli aventi diritto di tutte le categorie concorrerà alla progressione a partire dal 31/12/2015. Un ulteriore 50% degli aventi diritto concorrerà, invece a partire dal 1/1/2016. Si concorda inoltre di proseguire la trattativa in merito a tale istituto la cui modalità di attuazione sarà definita entro la fine del 2015, auspicando la maggiore



adesione possibile. A questo scopo sarà isolata sul Fondo la quota di € 30.000,00 per la sua effettuazione.

Art. 6 Indennità di particolari Responsabilità 2015

1. Si intendono confermati per l'anno 2015 i compensi per particolari responsabilità, attività di coordinamento e funzioni plurime attualmente in vigore.
Si concorda di dare inizio alla discussione sulle modalità dei criteri di attribuzione e di liquidazione per l'anno 2016 per darne la decorrenza a partire dal 1 gennaio 2016.

Art. 7 Posizioni Organizzative

1. All'area delle Posizioni Organizzative è attribuito un fondo pari a €. 49.093,76
2. La fascia minima prevista per l'incarico di P.O. è di €. 7.000,00.
3. La fascia massima prevista per l'incarico di P.O. è di €.12.911,47
4. L'indennità di risultato rimane stabilita pari al 20% dell'indennità di Posizione attribuita.

Art. 8 Risorse decentrate 2015

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Per la parte pubblica

Direttore Dott. Riccardo Gini

In rappresentanza dei lavoratori

Sig. Biccheddu Donatella

Sig. Pirovano Elisabetta

Sig. Carlo Mancastroppa

Sig. Pinelli Amneris

Per le OO.SS.

**ACCORDO TRA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E R.S.U. /OO.SS.
RELATIVA ALL'UTILIZZO FONDO ANNO 2015**

Per la parte pubblica

Direttore Dott. Riccardo Gini

Responsabile Servizio Amministrativo
Dott. Paola Ameri

Responsabile del Servizio Finanziario
Dott. Mantegazza Mauro

Responsabile Vita Parco
Dott. T. Colombo

In rappresentanza dei lavoratori

Sig. Biccheddu Donatella

Sig. Carlo Mancastroppa

Sig.ra Pinelli Amneris

Sig. Pirovano Elisabetta

Per le OO.SS.

RSA CISL Colombo Davor

In data 10/07/15, le parti concordano che il Fondo 2015 rideterminato pari a € 235.887,73 (esclusi compensi progettazione), per la quota relativa alla produttività del primo semestre, sarà così distribuito:

1. Si isola nel Fondo la quota di € 3.600,00 per il progetto CASCINA APERTA;
2. Si isola nel Fondo la quota di € 4.950,00 per il progetto TUTORAGGIO OPERAI;
3. Si isola nel Fondo la quota di € 30.000,00 per le future PEO;
4. Si isola nel Fondo la quota di € 7.324,69 corrispondente alla quota dell'0,4% di quanto liquidato per la progettazione da destinare ai dipendenti che non lo percepiscono.
5. € 17.851,15 corrispondente al 50% della produttività, progetti esclusi, da destinarsi a tutti i lavoratori;
6. La somma di € 23.790,13 derivante da risparmi per effetto dei piani di razionalizzazione 2013/2014 certificati, verrà distribuita con la produttività: il 50% della predetta quota verrà distribuito a tutti i dipendenti, applicando il sistema delle fasce; il restante 50% verrà distribuito a tutto il personale mediante i criteri di distribuzione della produttività di cui al contratto decentrato.

Si rimanda al contratto decentrato per tutto quanto riguarda l'applicazione dei criteri di distribuzione.

Per la parte pubblica

Direttore Dott. Riccardo Gini

In rappresentanza dei lavoratori

Sig. Biccheddu Donatella

Sig. Pirovano Elisabetta

Sig. Carlo Mancastroppa

Sig. Pinelli Amneris

Per le OO.SS.

RSA CISL Sig. Colombo Davor