

VIA DON BOSCO N. 7
80141 NAPOLI

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO REGIONALE

DELIBERAZIONE N. 76

DEL 14 OTT. 2015

OGGETTO: **Contratto collettivo integrativo decentrato biennio normativo 2015 - 2016 - economico 2015.**
Approvazione nuovo sistema di valutazione.

L'anno duemilaquindici, il giorno tredici (13) del mese di ottobre, presso la sede dell'Azienda in Napoli alla Via Don Bosco n. 7

il Commissario Regionale

Prof. Sergio **Sciarelli**, in virtù dei poteri conferiti con DPGR Campania n. 311 del 18/12/2014, ha assunto la seguente deliberazione:

Premesso:

- *che con determinazione n.22 del 19 febbraio 2015, in applicazione degli artt.31 e 32 del C.C.N.L., quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 e dell'art.4 del C.C.N.L., biennio economico 2004-2005 e dell'art.8, comma 7, del C.C.N.L. 2006 - 2007 e dell'art.4, comma 7 del C.C.N.L. biennio economico 2008 - 2009, per l'anno 2015, è stato costituito il fondo delle politiche di sviluppo delle risorse e per la produttività nella misura di €. 141.632,12;*
- *che, con verbale n..69 del 18 febbraio 2015, allegato alla predetta determinazione n.22/2015, il collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.4 comma 3 del C.C.N.L. 2002-2005, ha espresso il proprio parere favorevole certificando la contabilità dei costi con i vincoli del bilancio dell'esercizio finanziario 2015;*

Considerato:

- *che, in data 6 ottobre 2015, presso la sede dell'Azienda la delegazione trattante ha sottoscritto il Contratto collettivo integrativo decentrato per il personale del*

Deliberazione n. 76 del 14 OTT. 2015

comparto, ai sensi dell'art.5, comma 2, del C.C.N.L. 1999 sostituito dall'art.4 del richiamato C.C.N.L. 22/1/2004, che in allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

- *che, i contenuti del contratto rispondono ai criteri individuati dall'Azienda al fine di rispondere agli obiettivi di migliore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;*

Rilevato:

- *che in data 2 aprile 2015 è stata convocata una seduta di delegazione trattante avente all'o.d.g. l'informativa sul nuovo sistema di valutazione del personale e che, a seguito di tale incontro non sono giunte considerazioni o rilievi da parte delle OO.SS. di categoria;*
- *che, con delibera n. 19 del 3 marzo 2015 sono stati individuati gli obiettivi da raggiungere per il corrente e, per la valutazione dei quali sarà applicato il nuovo sistema di valutazione che, in allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale;*
- *che, il C.C.D.I. sottoscritto il 6 ottobre 2015, è riferito al biennio normativo 2015-2016 e per la parte economica per il solo anno 2015 e che, pertanto, svilupperà i suoi effetti anche per l'anno 2016;*

Visto:

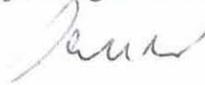
- *l'ulteriore parere reso in data 12/10/2015 con verbale n.76 dal Collegio dei revisori dei conti sul C.C.D.I. sottoscritto;*
- *i C.C.N.L. del contratto Regioni Autonomie locali vigenti;*
- *l'art.14 del C.C.N.L. 1/4/1999;*
- *gli atti sopra richiamate;*

DELIBERA

Per tutti i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono integralmente riportati:

- 1) di prendere atto che in data 6 ottobre 2015 è stato sottoscritto il C.C.D.I. per il biennio normativo 2015-2016 – economico anno 2015 per il personale del comparto che, in allegato sub A al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;*
- 2) di approvare il nuovo sistema di valutazione che, in allegato sub B al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;*
- 3) di trasmettere copia del presente provvedimento agli uffici competenti per tutti gli adempimenti conseguenti.*

*Il Commissario Regionale
Prof. Sergio Sciarelli*



Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario

A T T E S T A

che la spesa di €. _____ trova copertura finanziaria sul/i relativo/i stanziamento/i di bilancio, come da prospetto a lato

Il Responsabile del servizio finanziario

Cap. ____ Art. ____ Competenza Residui

Somma stanziata € _____

Variazioni in aumento € _____

Variazioni in diminuzione € _____

Impegni precedenti € _____

Disponibilità € _____

Presente impegno € _____

Disponibilità residua € _____

Sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al sottoriportato prospetto:

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO
INTERESSATO

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime il seguente parere:

Data _____ Il Responsabile _____

IL RESPONSABILE
DI
RAGONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime il seguente parere:

Data _____ Il Responsabile _____

IL SEGRETARIO

Sotto il profilo della conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, esprime il seguente parere:

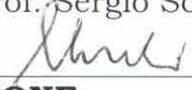
Data _____ IL SEGRETARIO _____

Deliberazione n. 76 del 14 OTT. 2015

Il presente atto viene così sottoscritto:

IL COMMISSARIO REGIONALE

Prof. Sergio Sciarelli



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto DIPENDENTE INCARICATO certifica che:

la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito www.fondazionebanconapoli.it della Fondazione Banco di Napoli – Azienda Pubblica di Servizi per l'Assistenza all'Infanzia il 14 OTT. 2015 ove resterà esposta per 15 giorni consecutivi (art. 23 – comma 6 – Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2).

Napoli 14 OTT. 2015

IL DIPENDENTE INCARICATO



ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, viene pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito www.fondazionebanconapoli.it della Fondazione Banco di Napoli – Azienda Pubblica di Servizi per l'Assistenza all'Infanzia il 14 OTT. 2015

diviene esecutiva il _____ (art. 23 – comma 6 Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2).

è immediatamente esecutiva il 14 OTT. 2015 (art. 23 – comma 7 Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2).

Napoli, 14 OTT. 2015

IL DIPENDENTE INCARICATO



Il sottoscritto DIPENDENTE INCARICATO

Visti gli atti di ufficio e l'articolo 32 della legge 69/2009

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito www.fondazionebanconapoli.it della Fondazione Banco di Napoli – Azienda Pubblica di Servizi per l'Assistenza all'Infanzia per _____ giorni consecutivi dal _____ al _____ (art. 23 – comma 6 – Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2).

Napoli, _____

IL DIPENDENTE INCARICATO

ALLEGATO A

FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI PER L' ASSISTENZA ALL'INFANZIA

VIA DON BOSCO N.7

80141 NAPOLI

Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa
Normativo 2015-2016
Economico 2015

Allegato n.....¹.....
alla deliberazione/determinazione
n.....7.6... del.....14 OTT. 2015.....
pag.....18.....

L'anno 2015, il giorno 06 del mese di Ottobre, alle ore 9,00 presso la sede della Fondazione si è incontrata la delegazione trattante.

- Parte Pubblica: Il Commissario Regionale Prof. Sergio Sciarelli
- Parte Sindacale: CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

DICCAP

RSU Fondazione

Pasqualina Mignano

Salvatore Arnone



PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

VIGENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto è stipulato per la parte normativa per il biennio 2015-2016 e per la parte economica per l'anno 2015.

E' fatta salva la facoltà di una delle parti di richiedere la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario considerato che, in caso di mancata stipula, lo stesso è da ritenersi automaticamente rinnovato.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo anche in considerazione del periodo di vacatio contrattuale.

PREMESSA

Il presente contratto accoglie i principi contenuti nelle disposizioni nazionali e negli accordi e contratti collettivi di lavoro del comparto Regioni Autonomie Locali e individua i criteri per incentivare il personale servizio della Fondazione Banco di Napoli Assistenza all'Infanzia, al fine di realizzare un modello di organizzazione efficiente ed efficace.

Il presente CCDI definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili per l'anno 2015, così come indicato agli articoli 15 e 17 del CCNL dell'1/4/1999.

I criteri indicati nell'articolato che segue applicano le indicazioni e gli indirizzi previsti dalle norme che si basano sulla selettività delle erogazioni e che costituiscono vincoli insuperabili del contratto stesso, in considerazione della connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o lo applicano.

A tale riguardo si applicano i principi indicati nel d.lgs. n. 165 e s.m.i. del 2001, in tema di corresponsività, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, di garanzia dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, di incremento degli impegni e della qualità della performance, considerando che il trattamento economico accessorio deve derivare in quota prevalente da:

- raggiungimento della performance organizzativa riferita alla amministrazione nel suo complesso e all' area amministrativa e delle politiche sociali;
- remunerazione della performance individuale;
- effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Considerati i contenuti dell'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001, del comparto Regioni- AA.LL. e le sue successive modifiche ed integrazioni, con il presente contratto si regolamentano le parti normative relative al biennio 2015-2016 e quelle economiche dell'anno 2015.



PARTE SECONDA
LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

ARTICOLO 1

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.

I criteri da utilizzare per la ripartizione del fondo sono quelli che mirano a garantire la piena applicazione degli istituti contrattuali per i lavoratori appartenenti a tutte le categorie, al fine di ottenere la migliore organizzazione del lavoro e garantire il massimo livello di utilizzo delle risorse umane.

A tale fine il fondo è così ripartito:

- fondo per l'indennità di comparto;
- fondo per garantire la spesa delle progressioni orizzontali contrattuali;
- fondo da destinare alle Categorie B e C per finanziare l'istituto della produttività per il raggiungimento delle performance e degli obiettivi straordinari;
- fondo per finanziare l'istituto della turnazione;
- fondo da destinare alle Categorie B, C e D per finanziare l'istituto del rischio;
- fondo per retribuire le indennità delle posizioni organizzative e le posizioni organizzative di alta professionalità della Categoria D;
- fondo per compensare i compiti svolti dal personale di categoria B e C che comportano specifiche responsabilità – Comma 2 punti f e i.

ARTICOLO 2

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a.

Si confermano I criteri per l'incentivazione del personale legati al miglioramento della qualità del servizio e le metodologie di valutazione delle prestazioni indicati nella parte allegata al seguente contratto ratificato dalla delibera Commissariali di presa d'atto del presente contratto.

ARTICOLO 3

Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

Le risorse finanziarie previste per l'anno 2015 sono indicate nella determina istitutiva del fondo e sono pari ad € 141.632,12.

Il fondo è utilizzato per finanziare i seguenti istituti:

a) Fondo per la Indennità di comparto

L'indennità di comparto grava sulle risorse decentrate secondo la disciplina dell'art. 33 CCNL 22.01.2004, per un importo pari ad € 5.731,56;


3

b) Fondo per le progressioni orizzontali

Il fondo per la retribuzione delle progressioni economiche orizzontali, disciplinato dall'art. 34 del CCNL 22.01.2004, per l'anno 2015 è pari ad € 31.726,53, ed è pari a quello dell'anno 2014 diminuito delle quote relative alla unità lavorativa che ha cessato il servizio nel corso dell'anno 2014 per effetto della mobilità.

Per effetto della disapplicazione dell'art.24, comma 1 del D.Lgs n°150/2009, e dell'art.21 del D.L.78/2010 convertito nella L.122/2010, le parti concordano l'applicazione dell'istituto tramite procedura selettiva a cui possono partecipare le unità lavorative in possesso dei requisiti previsti.

Le decorrenze per l'inquadramento del personale nelle nuove posizioni economiche e le relative percentuali decorrono dal 01/01/2016.

La percentuale di posti da ricoprire, i costi, le modalità di selezione, saranno indicati nell'apposita delibera commissariale.

c) Indennità di rischio

L'indennità di rischio è corrisposta al personale con i criteri e le modalità di cui all'art. 11 del CCDI 2002, e tiene conto dell'avvenuto processo di totale informatizzazione del lavoro che negli ultimi anni si è determinato nell'Ente.

Il fondo è costituito per l'anno 2015 per un importo complessivo di € 2.160,00

L'indennità di rischio viene corrisposta mensilmente al personale che svolge attività lavorativa e che opera con macchine fotocopiatrici, computer ed altre apparecchiature.

L'indennità di rischio di Euro 30.00 mensili è corrisposta al personale di tutte le categorie previa certificazione del responsabile che attesti l'effettivo svolgimento delle attività lavorative.

d) Fondo articolazione orario di lavoro/ Turnazione/ Reperibilità

Il fondo per la retribuzione delle prestazioni per l'anno 2015 è pari ad € 6.330,00 ed è destinato alla retribuzione delle indennità di reperibilità.

La indennità di reperibilità viene corrisposta al personale che svolge i relativi turni di servizio.

Le eventuali prestazioni lavorative saranno retribuite con l'utilizzo del fondo per il lavoro straordinario.

A partire dall'1/11/2015 è previsto l'avvio dell'istituto della turnazione nell'ambito dell'orario di servizio, all'interno del quale si articola l'orario di lavoro del personale e l'orario di apertura degli uffici al pubblico che, in considerazione delle attività istituzionali e delle necessità organizzative dell'amministrazione, è indicato nella fascia oraria 8.00-18.00 e la istituzione di un fondo per retribuire le prestazioni derivanti dallo svolgimento di turni di lavoro giornalieri articolati in rientri pomeridiani.

L'organizzazione dei turni è competenza dirigenziale.

L'importo orario è così differenziato: Cat.B €10,00 Cat.C €11,00 e Cat.D (Senza incarico) €13,00.

È istituita la "Banca ore per il recupero ore del dipendente" che raccoglie sia le ore effettuate come lavoro straordinario da recuperare, sia che quelle derivanti dalla flessibilità e dalla articolazione dell'orario di lavoro.



4

e) Fondo attività disagiate

Il fondo per le attività disagiate per l'anno 2015 è pari ad € 8.000,00.

Al personale che svolge attività lavorative in condizioni disagiate a cui per particolari esigenze di servizio vengono applicate delle restrizioni sulla flessibilità o viene richiesto impegno in attività esterne, viene corrisposta una indennità di disagio, corrisposta in Euro 7.75 per ogni giornata di servizio prestato.

A far data 1/11/2015 il fondo è soppresso e le risorse ad esso destinato saranno utilizzate prioritariamente per finanziare le progressioni orizzontali delle categorie B e C e le somme residue integrano il fondo f2 del successivo fondo f.

f) Fondo compensi per l'incentivazione della produttività collegata ad obiettivi

Il fondo è costituito per l'anno 2015 per un importo complessivo di € 9.024,03 ed è integrato dai residui di tutti i fondi destinati agli altri istituti non impegnati e spesi alla data del 31/12/2015.

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 37 del CCNL 2002/2005 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativi dei servizi da intendersi come risultato della realizzazione delle Linee Ordinarie di Attività (LOA).

In considerazione dell'esperienza legata alla realizzazione dell'istituto negli anni precedenti si concorda sulla necessità di realizzare un piano di lavoro articolato per ogni singolo dipendente alla luce degli obiettivi e del piano delle performance che sarà definito.

I compensi destinati a favorire la produttività del personale appartenente alle categorie B e C devono essere corrisposti considerando l'effettiva partecipazione e realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano delle performance.

Il fondo è per l'anno 2015 si differenzierà nei seguenti sottofondi:

Fondo f1 a cui è destinato il 50 % del fondo complessivo, finanzia la retribuzione delle prestazioni lavorative relative al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance contenente le Linee Ordinarie di Attività, gli indicatori quali-quantitativi e gli obiettivi relativi alla realizzazione del Programma triennale ed annuale della Trasparenza.

Gli obiettivi proposti dall'amministrazione sono valutati dal Nucleo di Valutazione e retribuiti a seguito del loro raggiungimento.

Le modalità di erogazione dei compensi del fondo derivano dai punteggi dalla valutazione individuale e sono trasformati in quote economiche utilizzando il criterio della ripartizione del fondo per categorie, parametri tabellari e punteggio conseguito.

I dipendenti impegnati nelle attività previste dal presente articolo svolgono le prestazioni all'interno dell'orario di lavoro.

Fondo f2 a cui è destinato il 50% del fondo complessivo, finanzia la retribuzione delle prestazioni lavorative relative al raggiungimento di obiettivi straordinari non programmabili, specifiche attività che si realizzeranno in un breve arco



5



temporale, per incarichi lavorativi aggiuntivi a quelli previsti nelle LOA indicate e retribuite con il precedente fondo f1.

Tali prestazioni rispondono a precisi progetti operativi, attività di breve durata e incarichi aggiuntivi, formalizzati in apposite delibere contenente: finalità, obiettivi da raggiungere, durata, nominativi degli interessati e costo del progetto attività o incarico.

I criteri per le modalità di individuazione degli importi da assegnare al singolo progetto sono indicati nell'atto amministrativo motivandone i criteri.

In assenza di progetti il fondo f2 è riversato nel fondo f1.

g) Fondo posizioni organizzative e posizioni di alta professionalità.

Il fondo da destinare al finanziamento di tale istituto per l'anno 2015 è pari ad € 63.300,00.

La Posizioni Organizzative sono individuate all'interno dell'assetto organizzativo valutando la complessità della struttura, l'ampiezza e il livello di autonomia decisionale, la responsabilità della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

La posizione di Alta Professionalità è individuata all'interno dell'assetto organizzativo valutando l'ampiezza e il livello di autonomia decisionale, la responsabilità della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali per le quali si interviene direttamente o indirettamente, l'importanza strategica dell'incarico da svolgere, la complessità delle materie da trattare, il collegamento dei compiti da svolgere con il livello di aggiornamento del quadro normativo e delle competenze necessarie nelle materie giuridiche, tecniche e amministrative.

I requisiti per l'affidamento dell'incarico sono i seguenti:

- per riconoscere le competenze elevate e innovative acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro e tutti i titoli professionali rilevabili dal curriculum;

- per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il proseguimento del programma di governo dell'ente e di una adeguata esperienza professionale.

L'indennità di posizione delle PO e della AP è retribuita in ratei mensili mentre l'indennità di risultato è retribuita a seguito della valutazione individuale effettuata sulla base dei risultati conseguiti, così come previsto dal sistema di valutazione, entro il mese di gennaio dell'anno successivo ed erogata nelle competenze del successivo mese di febbraio.

Gli importi della indennità di risultato e di posizione sono i seguenti:

	Staff	Studio e ricerca	Alta Professionalità
Retribuzione di posizione	€. 10.000	€. 8.000	€.16.000
Retribuzione di risultato	25%	25%	30%

Per l'anno 2015 le Posizioni Organizzative sono confermate o prorogate fino alla data del 31/12/2015.



A far data 1/1/2016 e per effetto dell'applicazione dell'istituto delle Progressioni orizzontali, il fondo destinato alla retribuzione della indennità di risultato è ridotto in misura pari alla spesa per esso individualmente prevista.

h) Fondo per compensare i compiti svolti dal personale di categoria B e C che comportano specifiche responsabilità

- Comma 2 punto f

E' costituito un fondo in applicazione dell'Art 17 punto f del CCNL 1999 pari ad Euro 14.440,00 destinato al personale di categoria B e C, per compensare gli incarichi assegnati dal Commissario con atto deliberativo che contiene: gli uffici interessati, le funzioni e le responsabilità previste, i compiti assegnati, gli obiettivi da raggiungere e le motivazioni della scelta del dipendente interessato.

Il compenso previsto è pari ad € 2.500,00 per il personale di categoria C e di € 1.960,00 per le categorie B.

L'incarico ha la durata annuale e alla scadenza deve essere formalmente riassegnato, anche allo stesso interessato.

Gli incarichi sono assegnati per lo svolgimento di attività e di compiti lavorativi che comportano la responsabilità connesse a: procedimenti, gestione dei dati sensibili, controllo della sicurezza degli impianti, mezzi, persone e valori, front-office con il pubblico, funzioni plurime, pubblicazione atti, conservazione dati dei sistemi informativi e che sono indicati nelle LOA e nel Piano della Performance;

- Comma 2 punto i

In applicazione dell'Art.17 punto i) del CCNL 1999 è' costituito un fondo pari ad € 600,00 destinato al personale di categoria B e C che svolgono attività di addetto all' Ufficio delle Pubbliche Relazioni o di Archivistici informatici.

ARTICOLO 4

Le linee d'indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Le parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione delle linee di indirizzo e dei criteri sulla sicurezza, delegando la contrattazione alle costituenti RSS, entro e non oltre il 1 marzo 2016.

ARTICOLO 5

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

Le parti s'impegnano, a fronte di processi innovativi, tecnologici o di modifiche organizzative, a aprire appositi tavolo di contrattazione.

ARTICOLO 6

Criteri applicazione legge 109/94 e ss.mm.ii.

I criteri per la ripartizione del fondo di cui al comma 1 dell'articolo 18 della legge 109 modifiche e integrazioni prevede l'utilizzo del 2% del costo preventivato per ogni singola opera pubblica commissionata, ripartito con le medesime modalità e criteri definiti destinato alla retribuzione del personale diminuito del 20%, pari

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature, a smaller signature, and the number 7.

allo 0,4 % dell'importo, per l'acquisto di materiale e strumentazioni utili per le realizzazioni dei lavori da parte della amministrazione, è quello previsto dalle delibere commissariali in vigore.

Tale fondo può essere integrato anche da quote derivanti da attività di gruppi di lavoro, commissioni, organismi dediti ad attività di progettazione strategica, gestionale e messa in sicurezza, per le quali l'amministrazione preveda un apposito stanziamento in specifici capitoli di bilancio e alla cui realizzazione partecipa il personale dell'ente in servizio al di fuori del proprio ordinario orario di lavoro.

ARTICOLO 7

Norma finale

Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si fa riferimento al CCNL e successive integrazioni e modificazioni.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned above the page number.

ALL. 1

C.C.D.I. 2015 - MATERIE SOGGETTE A CONCERTAZIONE

Gestione lavoro straordinario Art. 14 CCNL

Fermo restando la validità dell'art. 16 DPR 368/87, dal 01.01.1999 le risorse da destinare al fondo per l'attività in regime di lavoro straordinario è pari ad €. 3.100,00

Le risorse di cui al precedente capoverso saranno utilizzate per fronteggiare eventi eccezionali, non programmabili e aggiuntive a quelle previste al fondo f.2.

Programmi delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.

Si confermano i contenuti dell'art. 16 del C.C.D.I. dell'anno 2005.

Il Piano triennale e Annuale di formazione prevedrà una formazione in house oltre che quella esterna presso strutture specializzate.

L'amministrazione s'impegna, nel rispetto delle corrette relazioni sindacali, a informare preventivamente le OO.SS. sugli eventi formativi attraverso una scheda riepilogativa contenente le informazioni sull'organizzazione, le finalità, le caratteristiche, le modalità di svolgimento e i destinatari.

Per l'anno 2015 si concorda la spesa per l'attività di formazione di €. 5.000,00

Congedo parentale.

Il congedo parentale è definito nella quantità di ambedue i genitori di godere di un periodo di massimo dieci mesi di astensione dal lavoro da ripartire e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino ai sensi del D.Lgs. 80/2015.

La richiesta deve essere accompagnata dalla documentazione relativa al coniuge.

E' possibile fruire del congedo parentale ad ore fino ad un massimo di 3 ore al giorno Non si sommano le ore di congedo parentale con quelle di permesso per maternità.

Il trattamento economico è quello previsto dal CCNL.

Le modalità di presentazione delle istanze sono quelle previste dalle disposizioni dell'Istituto previdenziale in considerazione dei problemi legati alle contribuzioni figurative.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and the initials 'AM'.

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015**

(Determina n. 22 del 19/02/2015)

Le parti approvano il fondo costituito come segue:

Risorse Stabili: Art.31 comma 2 CCNL 2002-2005 €. 139.112,12

Risorse Variabili Art.31 comma 3 CCNL 2002-2005

Art.15 - comma 5 - CCNL 1/4/1999 €. 2.520,00

€. 141.632,12

Three handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

La necessità di elaborare un diverso Sistema di misurazione e di valutazione della performance della Fondazione Banco di Napoli Assistenza all'Infanzia rispetto a quello adottato negli anni precedenti, scaturisce dall'inderogabilità di garantire un processo di riorganizzazione delle attività amministrative, promuovendo un percorso di ridefinizione di funzioni e compiti che consenta all'Ente di rispondere al meglio ai principi di una sana ed efficiente azione amministrativa.

Il presente sistema di valutazione è finalizzato a garantire la verifica della realizzazione del Piano triennale della performance con il quale le varie componenti dell'organizzazione portano a compimento il fine istituzionale dell'azienda e per rispondere ai bisogni della collettività, realizzando la concatenazione logica del ciclo: bisogni-obiettivi-azioni-risultati-effetti, nonché verificando il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali individuati al fine di accrescere di anno in anno il livello quali-quantitativo delle prestazioni.

LA TEMPISTICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Con provvedimento deliberativo, entro il 1 marzo di ogni anno, sono approvati gli obiettivi operativi annuali e ogni tre anni il Piano delle performance.

La delibera è inviata al Nucleo di Valutazione per garantire l'assolvimento dei compiti previsti e alle Organizzazioni Sindacali per l'obbligatoria informativa.

Con successivo atto amministrativo sono formalmente assegnati gli obiettivi operativi collegati alle performance, utilizzando la scheda n.1 del sistema nella quale sono indicate la performance da realizzare, gli obiettivi assegnati, gli indicatori previsti per la individuazione del loro raggiungimento, la data indicante il termine della loro realizzazione.

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, avviene utilizzando la scheda n. 2, da compilarsi a cura dei responsabili delle aree, nel mese di giugno nel caso di completamento della performance nel mese di dicembre o alla metà del periodo che intercorre tra le date di avvio e di conseguimento della performance.

La valutazione conclusiva dei risultati è definita attraverso una relazione redatta dal Commissario sulla base delle relazioni tecniche elaborate dai responsabili delle Aree e dalla relazione del Nucleo di Valutazione che contiene anche le schede n.3 e n.4 allegate al presente atto. La scheda n. 3 è utilizzata per la valutazione del personale appartenente alla categoria D, e la scheda n. 4 è utilizzata per la valutazione del personale appartenente alle categorie C e B. In esse sono indicati: il punteggio relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi operativi (p.30), il punteggio relativo alla valutazione delle performance (p.30) e il punteggio dei comportamenti del personale interessato (p.40), suddiviso in descrittori e indicatori, ed espresso in centesimi.

Nei documenti prodotti dovrà essere illustrato il lavoro svolto, i risultati ottenuti e le motivazioni sull'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione finale da parte del Commissario avviene con atto deliberativo entro il 31 gennaio di ogni anno.

La comunicazione della valutazione effettuata per ogni singolo dipendente avviene attraverso la consegna della scheda n.3, per il personale di categoria D, e la scheda n.4 per quello di categoria C e B.

Le schede sono sottoscritte dal personale quale espressione di condivisione del merito della valutazione effettuata.

L'invio dei provvedimenti di valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione sono contenute in una relazione conclusiva redatta entro la fine del mese di febbraio e inviata al Commissario che provvede alla deliberazione finale, che assume il valore della relazione finale dell'organo di direzione politica previsto dall'articolo 10 comma 1 lettera b del D.Lgs n° 150/2009 e all'avvio della procedura per la corresponsione dei compensi incentivanti.

Nel caso di mancata condivisione da parte del personale valutato del giudizio di valutazione ricevuto, è possibile l'apertura di un contenzioso che avviene attivando le relative procedure di conciliazione previste dai CCNL, dalle norme vigenti e da quanto in seguito indicato.

IL MONITORAGGIO DEL PIANO

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi affidati da parte del Nucleo di Valutazione avviene alla metà del periodo di durata dell'obiettivo e di norma nel mese di giugno di ogni anno.

Tale adempimento è indispensabile al fine di verificare il livello di realizzazione degli obiettivi, identificare gli eventuali scostamenti e le relative cause, individuare correttivi necessari, valutare l'adeguatezza e la reale possibilità di realizzazione del progetto.

A tale fine si adotta la scheda n. 2, nella quale sono indicati, il periodo interessato, la performance e gli obiettivi operativi, le azioni, la percentuale di avanzamento degli obiettivi, il grado di scostamento rispetto ai risultati attesi e le motivazioni dei risultati raggiunti.

Durante il secondo semestre dell'anno, il Nucleo di Valutazione produce tutte le iniziative utili a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, realizzando il monitoraggio delle attività nella logica del perseguimento del buon andamento della pubblica amministrazione, attraverso le analisi dei dati ricavati dal controllo di gestione, le indagini ambientali e le segnalazioni pervenute, al fine di garantire eventuali interventi da parte del Commissario, e in appositi incontri con i responsabili delle aree volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi, nonché l'acquisizione di tutte le informazioni utili e delle documentazioni ritenute necessarie.

VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI

Gli obiettivi assegnati a ciascun'unità organizzativa possono essere ridefiniti nel corso dell'anno, per cause non prevedibili.

La modifica avviene attraverso l'introduzione di nuove attività nel Piano della performance o degli obiettivi operativi, la revisione o l'integrazione di quelli precedentemente assegnati.

Tali variazioni sono formalizzate con delibera del Commissario, integrativa a quella del Piano.

La valutazione degli obiettivi modificati nel corso dell'anno è effettuata con le medesime modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno.

Il Nucleo di Valutazione, all'atto della valutazione finale sulla realizzazione del Piano delle Performance e degli obiettivi operativi, verifica se sono garantiti i principi relativi alle norme sulla Trasparenza e dell'Integrità, in applicazione dell'art. 6 del D.Lgs n° 150/2009, e una ipotesi di valutazione finale del personale, tenendo conto dei contenuti delle relazioni di monitoraggio, degli obiettivi assegnati, dei valori attesi e dei risultati raggiunti, degli eventuali fattori ostativi al raggiungimento degli obiettivi e delle relazioni finali.

Il nucleo nella fase di valutazione finale può eseguire le forme d'intervento necessarie al fine di verificare i contenuti indicati nella relazione tecnica dei

responsabili delle aree utilizzando il presente Sistema di misurazione e di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione redige ed invia al Commissario la relazione sullo stato di realizzazione del Piano e degli obiettivi operativi e tutti gli atti di interesse relativi alle funzioni e ai compiti previsti dal D.Lgs n° 150/2009.

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il Sistema di misurazione e di valutazione del personale appartenente sia al ruolo dirigenziale sia a quello del comparto, distribuito nelle categorie B, C, e D, si realizza attraverso la misurazione del grado di conseguimento della performance e degli obiettivi operativi.

La valutazione complessiva della performance e delle prestazioni individuali è espressa in forma numerica.

Il massimo punteggio conseguibile è pari a punti 100 e motivato in apposite relazioni sull'attività effettuata nel corso dell'anno.

Nella scheda di valutazione del personale appartenente alla categoria D sono previsti indicatori che individuano il livello di partecipazione alla realizzazione della performance e degli obiettivi operativi, i descrittori che considerano gli aspetti organizzativi, relazionali, realizzativi, professionali, innovativi e gestionali.

Nella scheda di valutazione del personale appartenente alle categorie B e C sono previsti indicatori che individuano il livello di partecipazione alla realizzazione della performance e degli obiettivi sfidanti, e i descrittori che considerano gli aspetti organizzativi, relazionali, realizzativi e professionali.

Le schede n. 3 e n.4 sono differenziate in considerazione delle differenti funzioni e dei diversi compiti, così come previsto dalle indicazioni normative e contrattuali in vigore, e specificate dalla declaratoria delle categorie, delle funzioni, delle mansioni e dai profili professionali esistenti all'interno dell'Azienda.

Le schede di valutazione sono notificate al personale interessato entro il 15 febbraio per consentire, in un termine non superiore a 48 ore, un eventuale ricorso amministrativo interno da presentare a una Commissione composta dal Commissario e dal Nucleo di Valutazione in seduta congiunta con la eventuale assistenza di un rappresentante sindacale o legale, da esperire nel tempo massimo di dieci giorni.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

SCHEDA DI MONITORAGGIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C

SCHEDA N. 1

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI AI DIPENDENTI - ANNO	
NOME	CATEGORIA D.
COGNOME	CATEGORIA C.
	CATEGORIA B.
DATA REALIZZAZIONE OBIETTIVO:	
PERFORMANCE: _____ _____ _____ _____	OBIETTIVI OPERATIVI: _____ _____ _____ _____
INDICATORI: _____ _____ _____	INDICATORI: _____ _____ _____
COMPITO ASSEGNATO: _____ _____ _____ _____ _____	COMPITO ASSEGNATO: _____ _____ _____ _____ _____

Il Commissario

SCHEDA N.2

SCHEDA MONITORAGGIO OBIETTIVI ANNUALI - ANNO	
STRUTTURA: DATA REALIZZAZIONE OBIETTIVO: DATA MONITORAGGIO:	
PERFORMANCE: _____ _____ _____ _____ INDICATORI: _____ _____ _____ _____ RISULTATO RAGGIUNTO: Dato % Descrizione: _____ _____ _____ _____	OBIETTIVI OPERATIVI: _____ _____ _____ _____ INDICATORI: _____ _____ _____ _____ RISULTATO RAGGIUNTO: Dato % Descrizione: _____ _____ _____ _____

Il Nucleo di Valutazione

ANNO	NOME		Punti da 1 a 4
	STRUTTURA		
Descrittori		Indicatori	
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale		Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.
	Flessibilità		E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.
Relazionali	Comunicazione		E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente. Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.
	Realizzativi	Tempestività	
Accuratezza		Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.	
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza		Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.
	Analisi e soluzioni dei problemi		E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.
Innovativi	Elementi introdotti		Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.
Gestionali	Livello di autonomia		Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.
Partecipazione Performance	Attiva Parziale Passiva 30 20 15	Motivazione _____ _____ _____ _____	
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva Parziale Passiva 30 15 10	Motivazione _____ _____ _____	
		TOTALE MAX PUNTI 100	

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO	NOME		CAT.	
	STRUTTURA			
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				
Descrittori		Indicatori	Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.		
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.		
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.		
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.		
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.		
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.		
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.		
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.		
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.		
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.		
Partecipazione Performance	Attiva Parziale Passiva 30 20 15	Motivazione _____ _____ _____		
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva Parziale Passiva 30 15 10	Motivazione _____ _____ _____		
TOTALE MAX PUNTI 100				

Il Nucleo di Valutazione