

ACCORDO INTEGRATIVO DI ENTE PER IL PERSONALE DELLE AREE DEGLI OPERATORI DEGLI ASSISTENTI DEI FUNZIONARI ANNI 2023 e 2024

Il giorno quattordici del mese di dicembre dell'anno 2023 si è tenuta la riunione per la contrattazione decentrata di ente per gli anni 2023 e 2024 con il segretario OMceO Dott.ssa Maria Silvana Muscarella e la Dott.ssa Teresa Vaiarelli direttore degli uffici amministrativi dell'Ente e i rappresentanti delle sigle sindacali del personale inquadrato nelle Aree degli operatori, degli assistenti, dei funzionari dell'Omceo.

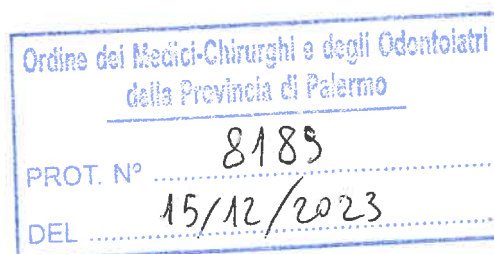
Sono presenti all'incontro:

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il segretario Omceo Pa Maria Silvana Muscarella
Il Direttore Omceo Pa Teresa Vaiarelli

RAPPRESENTANTI SINDACALI

FLP Paola Monastero
Confalsal-UNSA Anna Scialabba
Uil Giuseppe Bonsignore – giusta delega 11/12/2023



Le parti si riconoscono in un Sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra le amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Il Sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nei CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente Accordo integrative di Ente si articola in due sezioni:

- una sezione normativa con validità biennale;
- una sezione economica con validità biennale.

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.

SEZIONE NORMATIVA

Art. 1 Campo di applicazione (art. 1 CCNL)

Il presente accordo viene adottato in vigore del CCNL triennio 2019 – 2021 dando atto che l'amministrazione ha approvato le famiglie professionali con i relativi profili di ruolo e competenze nella precedente riunione di contrattazione decentrata del 23 ottobre 2023.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ordine della provincia di Palermo con rapporto a tempo indeterminato, determinato e al personale in posizione di comando, distacco o altro istituto nonché al personale in part time, come da norme previste e gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente salvo diversa prescrizione dello stesso.

Art. 2 Durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)

Il presente contratto ha validità giuridica ed economica biennale dal 01/01/2023 al 31/12/2024.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 3 Relazioni sindacali (art. 3, 4 e 5 CCNL)

Il Sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativamente al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019/2021 siglato in data 9 maggio 2022, Titolo II artt. 3, 4 e 5.

Art. 4 Dotazione organica

Le parti, a seguito della trasposizione del personale nel nuovo Ordinamento Professionale, prendono atto che l'attuale pianta organica è la seguente:

AREA	NUMERO UNITA'
Operatori	1
Assistenti	6
Funzionari	4
Dirigenti	2

La dotazione organica del personale in servizio è la seguente:

AREA	NUMERO UNITA'
Operatori	1
Assistenti	5
Funzionari	3

Art. 5 Orario di lavoro e flessibilità

L'Ente adotta il regolamento inerente all'orario di servizio già approvato nella contrattazione integrativa del 26/04/2021. Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, obbligatoria di almeno trenta minuti. La pausa non è computata nell'orario di lavoro.

ART. 6 Ferie, permessi congedi, assenze (artt. dal 23 al 30 CCNL)

A seguito della novellazione giuridica del rapporto di lavoro di cui al Titolo IV del CCNL, essendo intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

Art. 7 lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue per una capienza di € 14.018,00.

Ph
Lu
DF
AS
BF

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

Art. 8 buono pasto (art. 22 CCNL)

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di 7 euro.

L'erogazione del buono pasto è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le 6 ore.

Art. 9 Criteri per la progressione tra aree con procedure valutative di cui all'art.18 comma 6

In fase di prima applicazione la progressione tra Aree di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 avverrà sulla base dei seguenti elementi di valutazione ai quali sono attribuiti i pesi percentuali come di seguito indicato:

1. Titolo di studio 40% (possessione del diploma per il passaggio dall'Area operatori all'Area assistenti, della laurea per il passaggio dall'Area Assistenti all'Area Funzionari)
2. Esperienza maturata nell'area di provenienza 35%: 2 punti ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
3. Competenze professionali acquisite 25%: competenze richieste per la famiglia professionale e il profilo di ruolo.

Le competenze richieste sono quelle di cui alla declaratoria relativa alle conoscenze e abilità delle famiglie professionali.

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14)

Al fine di remunerare il maggior grado di competenze professionali acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di riferimento e in applicazione del principio della permanenza di almeno 2 anni nella posizione economica precedente l'amministrazione valuta di riconoscere n. 1 differenziale stipendiale nell'Area Operatori, n.3 differenziali stipendiali nell'Area Assistenti e n. 3 differenziali nell'Area Funzionari.

I criteri di valutazione per l'attribuzione dei valori differenziali stabiliti dal contratto tengono conto delle valutazioni individuali ottenute dal dipendente, dell'esperienza maturata e della formazione, come di seguito indicato:

1. Media delle ultime due valutazioni annuali 40%
2. Esperienza maturata nell'area 35% 2 punti ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
3. Competenze professionali acquisite 25%

I differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio 2024.

Art. 11 Posizione organizzativa (Art. 15 CCNL)

L'amministrazione stabilisce l'attribuzione di ulteriori incarichi di posizione organizzativa nella misura di n. 2 per lo svolgimento di compiti di elevata complessità e autonomia.

Per l'applicazione giuridica dell'istituto si concorda di adottare il Regolamento relativo, allegato al presente accordo, che definisce i criteri e i requisiti per accedere alla suddetta posizione.

Gli effetti economici delle suddette indennità di posizione organizzativa, i cui valori sono stabiliti ai sensi del sopracitato regolamento, decorrono dal 1° gennaio 2024.

L'amministrazione individua n. 2 posizioni organizzative come di seguito indicate:

PM
J
SV
AF
Bj
3

- 1 posizione nell'Area Contabilità (pesatura 18)
- 1 posizione nell'Area Affari Istituzionali (pesatura 17)

L'indennità di posizione assorbe il trattamento economico accessorio per attività in straordinario.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 54 CCNL)

L'amministrazione riconosce n. 3 indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.54 del CCNL per un importo di €1.000,00 annui nelle posizioni di lavoro come di seguito indicate:

- 1 indennità Ufficio Organi Collegiali
- 1 indennità Ufficio Ragioneria e Contabilità
- 1 indennità Ufficio Archivio e Protocollo

Le indennità decorrono dal 1° gennaio 2024.

Art. 13 lavoro a distanza (art. Dal 36 al 41 CCNL)

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e da remote, si rimanda al Titolo V del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

Art. 14 formazione (art. 31 e 32 CCNL)

Per quanto attiene alla formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative emerse.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi con una capienza di € 2.000,00.

Le indicazioni più specifiche sono rinvenibili negli artt. 31 e 32 del CCNL vigente.

Art. 15 welfare integrativo (art. 55 CCNL)

Si istituisce apposito capitolo nel bilancio di previsione dell'esercizio 2024 a decorrere dal 1° gennaio 2024 per sostenere i benefici assistenziali in favore dei dipendenti ai sensi della normativa vigente.

La disciplina assistenziale prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ed in particolare:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) Prestiti ai dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27 comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001 per un importo di € 7.960,84 e mediante utilizzo di quota parte del Fondo quantificato in € 2.500,00.

Art. 16 disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente contratto integrativo, le parti concordano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.

Il presente Contratto integrativo decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di

P

Lee

Dr
AF

Bj

verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL.

Le parti danno atto che il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo contratto integrativo.

SEZIONE ECONOMICA ANNI 2023 e 2024

Art. 17 fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL)

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, secondo le voci indicate dall'art. 49 del CCNL.

Il fondo di Ente per l'anno 2023 viene quantificato in euro 89.353,37, capitolo 01.05.003 del bilancio di previsione, esercizio 2023.

L'importo del fondo è stato rimodulato senza nuovi e maggiori oneri per l'Amministrazione, nella parte fissa, ai sensi dell'art. 49 comma 2 del CCNL in vigore per la parte relativa ai differenziali stipendiali attualmente in godimento, giusta contrattazione del 23 ottobre 2023.

ART. 18 utilizzo del fondo risorse decentrate (Art. 50 CCNL)

Il Fondo di Ente per l'anno 2024 è incrementato e quantificato in € 115.275,74.

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (indennità di Ente e Differenziali stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente. Tali importi assommano a € 13.932,86 per le indennità di Ente ed a € 19.295,12 per i differenziali in godimento, pertanto la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 82.047,76.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari:

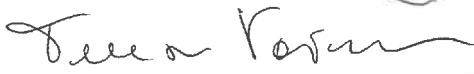
- a) Quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree € 13.800,00;
- b) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL – Area Assistenti (indennità di specifiche responsabilità) € 3.000,00;
- c) Trattamenti economici correlati alla performance individuale € 17.759,10;
- d) Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa € 24.138,66
- e) Indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali) € 17.250,00;
- f) Indennità di reperibilità € 3.600,00;
- g) Welfare integrativo € 2.500,00.

Allegati: Regolamento posizioni organizzative (All. 1)

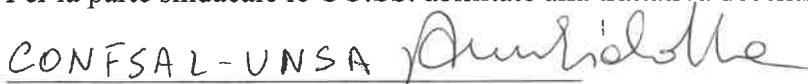
Tabella distribuzione risorse necessarie (All.2)

Per la parte datoriale la Delegazione trattante





Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata







ALL. 1

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

Art. 1

L'ente Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Palermo istituisce con il presente atto le posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, formula i criteri per la graduazione delle funzioni e i criteri generali per conferire al personale gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite, secondo quanto stabilito dall'art. 15 CCNL comparto funzioni centrali triennio 2019/2021.

L'Ente, tenuto conto della propria struttura organizzativa, nonché delle esigenze di servizio, individua con specifico atto deliberativo le posizioni di rilievo sulla base delle risorse disponibili, dandone comunicazione alle Organizzazioni sindacali.

Art. 2

Personale a cui può essere conferita una posizione organizzativa

Per l'affidamento di incarico relativo alle posizioni organizzative con funzioni specialistiche potranno essere presi in considerazione tutti i dipendenti collocati nell'Area Funzionari, a tempo pieno, che prestano servizio nella Area/ Ufficio ove viene individuata la posizione da conferire, tenendo conto delle funzioni e attività prevalenti da svolgere:

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini, capacità professionali ed esperienza acquisite.

Art. 3

Criteri per la graduazione delle funzioni

Per la graduazione delle posizioni si fa riferimento ai seguenti criteri:

criterio	Livello		Punt
Livello di Autonomia e responsabilità della posizione	alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi di carattere generale e in mancanza di dirigente	5
	medio/alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	4
	medio	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	3
	medio/basso	sufficiente autonomia gestionale rispetto a precisi indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	2
	basso	limitata autonomia e dirigente sovraordinato	1

Grado di specializzazione e di professionalità richiesta	alto	Specializzazione tecnico-professionale non interscambiabile	5
	medio/alto	Specializzazione tecnico-professionale difficilmente interscambiabile	4
	medio	Specializzazione tecnico-professionale possibilmente interscambiabile	3
	medio/basso	Specializzazione tecnico-professionale in gran parte interscambiabile	2
	basso	Specializzazione tecnico-professionale interscambiabile	1
Complessità e responsabilità delle funzioni attribuite	alto	Prestazioni complesse, variabili, influenza su tutto il territorio aziendale	5
	medio/alto	Prestazioni di media complessità, con influenza su tutto il territorio aziendale	4
	medio	Prestazioni di media complessità, con influenza limitata settoriale	3
	medio/basso	Prestazioni ripetitive, costanti, con influenza limitata settoriale	2
	basso	Prestazioni ripetitive, costanti, con influenza limitata al singolo ufficio	1
Entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi di carattere generale e in mancanza di dirigente	5
	medio/alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente	4
	medio	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente	3
	medio/basso	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a precisi indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	2
	basso	Limitata autonomia	1

Per quanto sopra specificato le posizioni vengono graduate secondo il seguente range: minimo 4 punti massimo 20 punti. Al punteggio minimo verrà riconosciuta una indennità annuale di €1.200,00, alla posizione massima una indennità annuale di € 10.000,00.

In base al punteggio verrà corrisposta la retribuzione di cui al successivo art. 5 del presente regolamento.

Art. 4

Modalità di conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti dal Legale Rappresentante, con atto scritto e motivato, su proposta del dirigente responsabile, i cui contenuti sono deliberati dal Consiglio Direttivo con riferimento a:

- l'attribuzione di funzioni;
- le funzioni e le attività prevalenti da svolgere, la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- la retribuzione di posizione prevista in relazione alla graduazione;
- le indicazioni sulla verifica;
- la possibilità di revoca immediata;

per

SR

DR

bfm

PS

f) la durata minima di 1 anno, massimo di 3.

Art. 5

Valori della Indennità di posizione organizzativa

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui all'art. 1 compete, per il periodo dell'incarico, un'indennità di posizione in misura variabile da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 10.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

La retribuzione per l'incarico di posizione organizzativa va collegata all'effettivo livello di responsabilità attribuito con l'incarico, tenendo conto della diversità dell'impegno richiesto, degli obiettivi assegnati, del grado di rilevanza e della collocazione istituzionale della struttura assegnata nell'ambito dell'Ente. La retribuzione va, pertanto, corrisposta, in misura proporzionale alla graduazione della relativa funzione effettuata secondo i criteri di cui al precedente art. 3.

La retribuzione di posizione assorbe tutte le diverse tipologie di trattamenti indennitari, ivi compresi i compensi per lavoro straordinario mantenendo esclusivamente il premio annuale collegato alla produttività.

All'incarico di posizione organizzativa viene pertanto attribuita una retribuzione secondo il seguente range :

minimo 4 punti = € 1.200,00

massimo 20 punti= € 10.000,00

Punteggi intermedi avranno valori direttamente proporzionali ed automaticamente corrisposizioni economiche direttamente proporzionali, secondo la seguente tabella:

Punti	Retribuzione di posizione
4	1200
5	1750
6	2300
7	2850
8	3400
9	3950
10	4500
11	5050
12	5600
13	6150
14	6700
15	7250
16	7800
17	8350
18	8900
19	9450
20	10000

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. Al finanziamento degli incarichi si provvede con la costituzione di un apposito fondo denominato "Fondo per le posizioni organizzative", in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. 49 del CCNL, finalizzato ad erogare le retribuzioni dei dipendenti cui vengono affidati gli incarichi previsti dall'ordinamento dell'Ente.

Handwritten signatures:
PM
ST
Lew
OF
Bj

Art. 6
Valutazione

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuite posizioni organizzative è soggetto a periodica valutazione con cadenza annuale. La valutazione individuale sarà effettuata, dal Dirigente responsabile, sulla base dei seguenti criteri con apposite griglie di valutazione individuale.

	FATTORE	INDICATORI PER L'ATTIVITA' DEL DIPENDENTE
1	Quantità e qualità del lavoro svolto	<ul style="list-style-type: none"> - rispetta gli obiettivi prestabiliti - è disponibile a lavori aggiuntivi - non si limita a garantire l'impegno orario minimo settimanale - è rapido nell'esecuzione dei propri compiti - rispetta i tempi programmati - esprime un buon livello di competenza professionale - è accurato nel lavoro svolto - è puntuale nell'esecuzione dei propri compiti - applica le procedure e le linee guida - realizza interventi e prestazioni appropriate - è disponibile ai rapporti con l'utenza
2	Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento	<ul style="list-style-type: none"> - conformità della condotta del dipendente alle norme del codice di comportamento e alle direttive aziendali impartite - promuove comportamenti che possano rafforzare l'immagine dell'ente
3	Partecipazione e collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> - assume atteggiamenti collaborativi nelle attività di gruppo - atteggiamento costruttivo rispetto alla valutazione del responsabile - contribuisce alla risoluzione dei conflitti - promuove il lavoro di équipe - è disponibile a promuovere attività interprofessionali anche tra enti diversi - realizza una effettiva integrazione multidisciplinare
4	Senso di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - assume con risolutezza le decisioni di propria competenza - esprime efficacemente la propria capacità decisionale anche in situazioni critiche e di emergenza - esprime controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - gestisce razionalmente il proprio tempo di lavoro
5	Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> - è disponibile al cambiamento - assicura interscambiabilità operativa si adatta a contingenze impreviste - riesce ad analizzare e risolvere i problemi - accoglie le innovazioni tecnologiche ed organizzative - ha propensione per la sperimentazione di nuove modalità di lavoro

I sopraelencati fattori sono oggetto di valutazione secondo la scala numerica seguente:

1= da acquisire, 2 = base, 3 = intermedio, 4 = buono, 5 = ottimo.

	FATTORE	PESO
1	Quantità e qualità del lavoro svolto	5
2	Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento	4
3	Partecipazione e collaborazione	3
4	Senso di responsabilità	4
5	Flessibilità	4

La valutazione ha come punteggio massimo 100. Il premio di produttività verrà corrisposto in modo decrescente al decrescere della valutazione, come da tabella sottoriportata.*.

In caso di eventuale valutazione negativa devono essere acquisite le controdeduzioni del dipendente. La valutazione del dirigente e le controdeduzioni saranno valutate dall'Esecutivo.

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati.

Art. 7 Revoca dell'incarico

L'incarico di posizione organizzativa viene revocato a seguito di motivata valutazione negativa espressa dal Dirigente Responsabile di struttura.

La revoca è disposta con atto scritto e motivato del Legale Rappresentante dell'Ente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di posizione.

Nel caso soprarichiamato il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo.

* Tabella

(90-100)	=100%	In caso di apporto altamente innovativo
(80-89)	= 90%	Nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi
(60-79)	= 70%	Nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi con qualche criticità.
(50- 59)	= 50%	Nel caso di una prestazione lavorativa non in linea con gli obiettivi
(40-49)	= 25%	Nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro
<40	= 0%	In caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio.



Fondo Risorse Decentrate

art. 76 comma 2 ccnl 2016-2018	62.153,37
art.89 comma 5 ccnl 2016/2018 incremento dello 0,49% monte salari del 2015	1.878,18
Art. 49 comma2 ccnl 2019-2021 (differenziali)	19.295,12
Art.49 comma 3 ccnl 2019-2021 incremento 0,81% monte salari 2018 (586.305,44)	4.749,07
Incremento fondo (contrattazione precedente)	27.200,00
	115.275,74

Ripartizione del fondo risorse decentrate

Indennita' di ente	13.932,86
Differenziali stipendiali	19.295,12
Indennità di reperibilità	3.600,00
Performance individuale	17.759,10
Performance organizzative	24.138,66
Indennità di specifiche responsabilità art.54 - 2016/2018	3.000,00
Posizioni organizzative e professionali art.15	17.250,00
Progressioni economiche all'interno dell'area	13.800,00
Welfare integrativo	2.500,00



 A vertical stack of handwritten signatures and initials, including what appears to be 'SK', 'DF', 'Qu', 'Bj', and 'Pm'.