

ACCORDO SINDACALE in sede AZIENDALE

(premio di risultato – competenza anno 2016)

Il giorno 1/12/2016, alle ore 15.30, presso la sede della IFEL - Fondazione ANCI -, siccome richiesto dalle OOSS sotto indicate e dalle RSA, e come concordato, sono presenti le sottoscritte parti:

l'IFEL: nelle persone del Direttore amm.vo, delegato anche al coordinamento del personale, Sig.ra Susanna Fortuna, assistita dal Dott. Marco Pappalardo C.d.L.;
la UILTUCS UIL di Roma, presente per delega conferita alla D.ssa Catizone FISASCAT CISL, la persona del Segretario Sig. Marcello Gregorio;
la FISASCAT CISL di Roma: nella persona del Segretario Dott.ssa Giovanna Catizone;
le RSA dell'IFEL: Sig. Alessio Ditta – FISASCAT CISL; D.ssa Francesca Proia e Sig. Tiziano Baroni – UILTUCS.

Assente la FILCAMS CGIL di Roma, nella persona del Segretario Sig.ra Valentina Italiano (che, comunque, con e-mail del 30 novembre ore 18,20, ha comunicato la sua assenza e le relative motivazioni e posizioni).

Assente, inoltre, la RSA CGIL, nella persona della Sig.ra M.C. Flamini.

per continuare il confronto finalizzato a tentare di trovare un componimento in ordine ai seguenti temi ed argomenti all'ODG: **Premio di risultato per l'anno 2016**

PREMESSO CHE

- I) a fronte di specifiche e reiterate istanze di parte sindacale, le parti si sono incontrate perseguendo la finalità di ideare ed adottare strumenti, quali accordi di secondo livello e/o aziendali, che, nel rispetto della legge e nei limiti delle disponibilità di bilancio dell'IFEL, possano favorire da una parte incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione relativamente allo svolgimento delle attività istituzionali di IFEL e dall'altra premiare l'impegno, gli sforzi ed il rendimento dei lavoratori profusi a tal fine, sostenendo anche il loro reddito;
- II) le parti si riportano, quindi, ai precedenti incontri del 17/10/2016 e del 27/10/2016 sul tema, e agli specifici accordi degli scorsi anni, che vengono confermati;
- III) le parti, richiamano, ad ogni effetto di legge e contrattuale, le novelle intervenute nella specifica materia: articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208; D.M. 25 marzo 2016; circolare A.E. n. 28/E del 2016; Nota Min. Lavoro – DG SIITC n° 0004274.22-07-2016; nonché l'art. 51 del D. lgs n° 81/2015, l'accordo interconfederale sulla rappresentanza di settore sottoscritto il 26/11/2015 ed il CCNL "Terziario-Distribuzione-Servizi" sottoscritto il 30/03/2015 e ss.mm.ii.;
- IV) le parti si danno atto che le novelle e norme suindicate comportano, ferme rimanendo le finalità suddette, una radicale rivisitazione degli impianti contrattuali concernenti quote di salario eventuale, variabile premiante e/o dei premi di risultato in IFEL;
- V) le parti, inoltre, riconoscono il valore anche sociale dei sistemi di welfare aziendale e, pertanto, intendono, consentire e favorire l'utilizzo degli strumenti possibili e disponibili al fine di un sempre migliore contemperamento delle esigenze familiari e lavorative e, inoltre, sostenere per quanto possibile le esigenze familiari riducendone l'impatto sui bilanci familiari in termini di tempi e costi personali e familiari.

CONSIDERATO CHE

VI) le parti intendono, pertanto, anche al fine dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi delle norme indicate al precedente punto III), individuare gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (*criterio della misurabilità*), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, etc.... (*criterio dell'incrementalità*), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (*criterio di verificabilità*), e disciplinare con il presente accordo, in via temporanea e sperimentale, la materia dei premi di risultato di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata, perlappunto, ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal citato DM 25 marzo 2016 e, conformemente allo stesso, dal presente accordo ed il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati;

VII) a tal fine e con il presente accordo le parti medesime intendono prevedere e definire i citati: criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nell'arco di un periodo congruo definito; le modalità di verifica che sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati; nonché garantire che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti.

VIII) il valore massimo complessivo di risorse stanziato per il premio di risultato 2016, come da budget approvato, ammonta ad Euro 60.000,00 (sessantamila/00) lordi.

TANTO PREMESSO E CONSIDERATO

facendo seguito ai numerosi richiamati incontri già tenuti sul tema, dopo un approfondito esame congiunto, esaminate le possibilità e funzionalità di rilevazione quali-quantitative attualmente fornite dalla attuale struttura informativa aziendale, la composizione dei piani di attività annuali e relativi obiettivi produttivi, la struttura e contenuti dei budget annuali, le possibilità di bilancio; ecc.; le parti convengono quanto segue:

PARTE GENERALE comune

- 1) le premesse e le considerazioni, in uno alla normativa sopra richiamata, sono parte integrante e sostanziale del presente specifico accordo collettivo in sede aziendale finalizzato a disciplinare la materia dei premi di risultato come sopra definiti, in conformità alla normative richiamate in premessa;
- 2) il presente accordo è specifico, sperimentale e temporaneo, inerisce le modalità di determinazione e la eventuale corresponsione del premio, eventuale e variabile, di risultato di competenza dell'anno 2016;
- 3) considerate: la natura di Ente di Ricerca dell'IFEL in conformità ai propri fini Istituzionali e le conseguenti attività caratteristiche / produttive (attività "core": formazione, comunicazione, studi e ricerche); il piano annuale delle attività; gli attuali sistemi informativi aziendali e le possibilità di verifica e misurazione attualmente disponibili; ecc.; nonché le difficoltà scaturenti sia dalla natura delle specifiche attività che dalla particolare soggettività della Fondazione, le parti concordano che, in fase di prima applicazione e per il 2016, una pertinente struttura del premio di risultato possa

essere funzione di obiettivi e risultati incrementali (a carattere produttivo e/o di efficienza e/o di qualità), misurabili e verificabili, posti ai seguenti livelli organizzativi:

A) generale/collettivo

B) individuale

Si concorda, quindi, di attribuire al primo livello di analisi A) - generale collettivo una percentuale pari al 60% dello stanziamento globale indicato al precedente punto VIII) pari a globali €. 36.000,00 (Euro trentaseimila/00) lordi e al secondo livello di analisi B) - individuale, la rimanete percentuale del 40% pari all'importo residuo di €. 24.000,00 (Euro ventiquattromila/00) lordi;

- 4) per il premio di risultato di competenza dell'anno 2016, il periodo di riferimento (e/o di misurazione) ritenuto congruo è: dal 1 Gennaio al 31 Dicembre 2016;
- 5) tutte le procedure atte al calcolo, nel rispetto del presente accordo, dell'effettivo premio di risultato 2016 lordo pro capite spettante, sia per la parte indicata nell'art. 3) lettera A) che per quella indicata nella lettera B), sono di competenza della Direzione aziendale.
Decorso il periodo congruo individuato al precedente punto 4), le procedure succitate dovranno essere terminate entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31/12/2016.
Con esclusivo riferimento alla parte indicata nell'art. 3) lettera A), gli esiti delle stesse, devono essere oggetto di preventiva informativa alle RSA entro 45 giorni dalla suddetta approvazione. Successivamente, dell'avvenuto esaurimento delle suddette procedure, viene data informativa al personale interessato mediante affissione nelle apposite bacheche aziendali per le comunicazioni al personale e/o mediante altro idoneo strumento di comunicazione aziendale. Onde garantire il rispetto della privacy detta informativa conterrà eventualmente solo dati aggregati / collettivi.
- 6) l'effettiva erogazione del premio, sia per la parte indicata nell'art. 3) lettera A) che per quella indicata nella lettera B), anche disgiuntamente, avverrà entro il terzo mese di paga successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo 2016 e, comunque, non oltre la mensilità di luglio 2017;
- 7) qualora si dovessero registrare delle economie sul budget di cui al punto 3) lettera A), le somme residuanti, verranno eventualmente destinate ad incrementare il budget di cui al punto 3) lettera B);
- 8) resta inteso che il premio di risultato 2016, sia per la parte indicata nell'art. 3) lettera A) che per quella indicata nella lettera B), non verrà erogato in caso di perdita aziendale, a meno che non sia espressamente autorizzato dagli organi competenti;
- 9) tutti gli importi di cui al presente accordo sul premio di risultato 2016, attesa anche la loro natura, non sono utili e/o computabili ai fini della determinazione e/o computo di alcun istituto economico - retributivo (diretto, indiretto e/o differito; fisso e/o variabile; ecc.) legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, avendo le parti già ben valutato detta esclusione nel procedimento di determinazione e dei valori degli stessi;
- 10) il presente accordo sottoscritto con le RSA e con le OOSS valutate comparativamente maggiormente rappresentative in base alla recente regolamentazione legale e contrattuale collettiva applicabile, costituisce attuazione, aggiornamento e disciplina, temporanea e transitoria, di quanto previsto dell'art. 11 del CIA; il relativo premio di risultato, pertanto, inerisce tutti i soli lavoratori subordinati di IFEL, appartenenti alle categorie non dirigenziali, in forza alla data odierna ed ovunque ubicati, ai quali per legge e/o per accordo collettivo e/o individuale non sia già attribuita una somma/valore retributivo, fisso e/o variabile, allo stesso e/o similare titolo (es: "una tantum premiante; ecc.); considerandosi, inoltre, comunque ed in ogni caso, gli importi derivanti dal presente accordo assorbiti e/o conglobati fino a concorrenza dalle predette somme/valori retributivi eventuali già attribuiti.

PARTE SPECIALE (I) q.p. del premio indicata nell'art. 3) lettera A)

- 11) i criteri / indicatori di misurazione a cui far riferimento individuati dalle parti relativamente alla parte di premio di risultato 2016 indicata nel precedente art. 3, lettera A) e relativi pesi (%) consistono nel:
- numero dei formati (sia in loco che attraverso i webinar)
 - numero di articoli (pubblicati sia su riviste specializzate che sui media nazionali)
 - numero di pubblicazioni (sia cartacee che on line)
 - importo degli incassi per recupero crediti
- 12) l'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, qualità, ed innovazione, etc ..., riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati. L'incrementalità si apprezza dal raffronto dei valori realizzati in un eguale periodo di riferimento dell'anno precedente;
- 13) i valori numerici degli indicatori / criteri citati al precedente art. 11, vengono individuati e reperiti dal bilancio aziendale al 31 dicembre 2016 e dalla relazione conclusiva delle attività 2016, così come deliberati dagli organi competenti dell'IFEL, sulla base della apposita documentazione agli atti aziendali;
- 14) richiamando il precedente art. 11) le parti concordano che l'entità/variabilità del premio di risultato 2016, massimo globale lordo annuo complessivo aziendale, effettivamente spettante per la parte indicata nell'art. 3) lettera A) è determinata secondo la griglia riportata nell' "allegato 1" al presente accordo, la quale, sottoscritta dalle parti, ne fa parte integrante e sostanziale. Lo stesso, quindi, all'esito delle misurazioni suindicate, ammonterà ad un valore globale ricompreso tra € 00,00 ed € 36.000,00;
- 15) si procederà, quindi, alla determinazione del premio di risultato 2016, effettivo massimo individualmente spettante di cui al punto 3) lettera A), seguendo il seguente procedimento:
- a) nelle procedure di calcolo ed attribuzione verranno presi in considerazione e si computeranno tutti i lavoratori IFEL aventi teoricamente diritto al premio, individuati tenendo conto del disposto del precedente art. 10;
 - b) si calcherà, nell'intero periodo ritenuto congruo e tenuto conto di quanto indicato nella precedente lettera a), il totale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto" a livello globale aziendale, tendo conto di quanto appresso indicato nel successivo art.16;
 - c) si procederà a suddividere il valore globale risultante da quanto indicato nel precedente art. 14 per il risultato fornito dalla procedura indicata nella precedente lettera b);
 - d) si procederà, sempre tenuti a mente i criteri indicati nel successivo art. 16, a calcolare il valore globale individuale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto";
 - e) si procederà a calcolare il premio individuale effettivamente spettante moltiplicando il valore di cui alla precedente lettera c) per quello individuale risultante dalla procedura indicata nella precedente lettera d).
- Del presente procedimento viene adottata apposita griglia (allegato 2 – conteggi) da conservare agli atti aziendali
- 16) ai fini di quanto precede, ed anche specificatamente per ciò che concerne i meccanismi contrattati di determinazione del premio individuale effettivamente spettante di cui sopra, si considera "mese di effettivo e pieno rapporto" un lavoratore full time e che non sia incorso nelle seguenti ipotesi di sospensione del rapporto. Pertanto lo stesso viene riproporzionato e ridotto, per i lavoratori part time, in proporzione all'orario normale contrattuale di lavoro ridotto e, per tutti i lavoratori, anche in base al numero dei mesi di non effettivo servizio prestato, ovvero, di assenza a vario titolo, anche

per aspettative non retribuite, per maternità facoltativa e/o congedi parentali, per congedi L. 104/92 e ss.mm.ii., per cariche pubbliche e/o elettive, consigli municipali, altri congedi e/o aspettative, ecc. ...; computandosi come mese intero le frazioni uguali o maggiori di 15 gg di calendario. Ai sensi del comma 183 dell'art. 1, L. n° 208/2015, il periodo obbligatorio di congedo per maternità viene computato ai fini della determinazione del premi di risultato/produttività.

PARTE SPECIALE (II) q.p. del premio indicata nell'art. 3) lettera B)

17) per ciò che concerne la presente q.p. del premio di risultato 2016, le parti, in attesa di poter pervenire ad una disciplina di misurazione e determinazione maggiormente aderente alle novelle indicate pel punto III) delle premesse, intendono comunque dar corso a quanto indicato al precedente art. 3, e pertanto, in aggiunta a quanto previsto nel precedente art. 3, lettera A), concordano che, con specifico riferimento alla parte di premio di risultato 2016 indicata nel precedente art. 3, lettera B), sulla base di procedure distributive e valutative secondo le modalità e criteri stabiliti nell' "allegato 3 e relativa scheda di valutazione (all. 4)", verranno determinati, per i lavoratori aventi diritto siccome individuati nell'art. 10, ulteriori importi "una tantum" premianti individuali, fino al raggiungimento dell'importo massimo, a livello complessivo aziendale, di Euro 24.000,00 (ventiquattromila/00), ovvero, pari al rimanente 40% dell'importo globale, approvato per tale destinazione nel budget 2016 ed indicato al precedente punto VIII). Per quanto precede la presente quota parte del premio di risultato 2016 verrà sottoposta al regime di tassazione ordinaria.

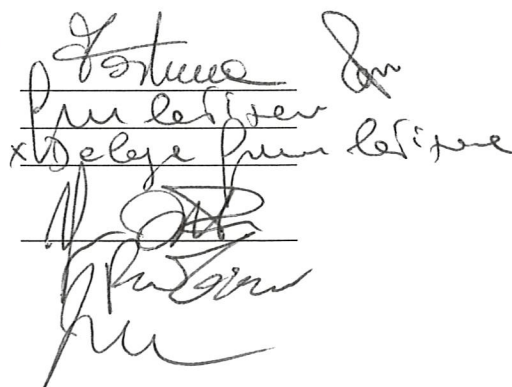
PARTE FINALE comune

- 18) le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto e confermano che:
- a) il presente accordo è temporaneo e speciale, a tal fine valendo per la sola annualità di competenza 2016;
 - b) il presente accordo è un complesso unico ed inscindibile e, pertanto, non è suscettibile di sottoscrizione, adesione e/o applicazione parziale e/o con riserva;
 - c) sulla scia di quanto indicato al punto V) continueranno, a richiesta, il confronto teso a ideare un possibile, efficace e condiviso, "piano di welfare aziendale" finalizzato a rendere concreta, per gli eventuali premi di risultato degli anni a venire, la facoltà dei lavoratori di avvalersi della facoltà di ricevere, in tutto o in parte, il proprio premio di risultato, sotto forma di prestazioni o servizi di welfare aziendale nel rispetto della speciale normativa indicata al punto III) delle premesse;
 - d) il presente accordo inerisce il premio di risultato 2016; per la parte speciale (I) di cui al punto 3) lettera A) risulta conforme alla apposita normativa indicata al punto III) delle premesse, e, pertanto, essendo oggetto di c.d. "detassazione", dovrà essere depositato, a tutti i fini di legge e contrattuali, presso la DTL competente, a cura dell'IFEL.
- 19) le parti concordano infine di riunirsi, a richiesta, al fine di un monitoraggio del presente accordo nonché per comporre, in sede aziendale (Direzione e RSA), eventuali criticità che dovessero risultare nella applicazione dello stesso.

Il presente accordo si compone di pagine 5 – artt. 19 – con allegati citati n° 4

- Letto, approvato e sottoscritto alle ore 17,30
- Per IFEL
 - Per la FISASCAT CISL di Roma
 - Per la UILTUCS UIL di Roma

 - Le RSA dell'IFEL



The image shows several handwritten signatures in black ink. The top signature is the most prominent and appears to be 'Fortuna'. Below it, there are several other signatures, some of which are partially obscured or written over each other. The signatures are written on a document that has some horizontal lines, possibly from a table or a list.

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI e RISULTATI INCREMENTALI COLLETTIVI PER IL 2016 (art. 3, lettera A)

BUDGET massimo per obiettivi collettivi	€	36.000,00
n° 4 criteri / indicatori di misurazione (art. 12 accordo sindacale)		
Obiettivo/Criterio 1 – FORMAZIONE	30% del budget	2016
Numero Formativi (sia in loco che a distanza)	19.387	-----
100% dell'obiettivo: da 0 a +10 unità numero formativi		
80% dell'obiettivo: da -10 a -1 unità numero formativi		
60% dell'obiettivo: da -20 a -11 numero formativi		
40% dell'obiettivo: da -30 a -21 unità numero formativi		
20% dell'obiettivo: da -40 a -31 unità numero formativi		
5% dell'obiettivo: da -49 a -41 unità numero formativi		
0% dell'obiettivo: - 50 unità numero formativi		
Raggiungimento obiettivo 1 – FORMAZIONE	%	
IMPORTO obiettivo 1 – FORMAZIONE	€	

Obiettivo/Criterio 2 - COMUNICAZIONE	20% del budget	2016
Numero Articoli pubblicati (su riviste specializzate e su media nazionali) anno 2015	56	-----
100% dell'obiettivo: da 0 a +10 unità numero articoli		
80% dell'obiettivo: da -10 a -1 unità numero articoli		
60% dell'obiettivo: da -20 a -11 numero articoli		
30% dell'obiettivo: -30 a -21 numero articoli		
10% dell'obiettivo: -40 a -31 unità numero articoli		
5% dell'obiettivo: da -49 a -41 unità numero articoli		
0% dell'obiettivo: - 50 unità numero articoli		
Raggiungimento obiettivo 2 – COMUNICAZIONE	%	
IMPORTO obiettivo 2 – COMUNICAZIONE	€	

[Handwritten signatures and initials]

Obiettivo/Criterio 3 – STUDI E RICERCHE	20% del budget	
	2015	2016
Numero Pubblicazioni (sia cartacee che on line) anno 2015	22	-----
100% dell'obiettivo: da 0 a +10 unità numero pubblicazioni		
50% dell'obiettivo: da -10 a -1 unità numero pubblicazioni		
20% dell'obiettivo: da -20 a -11 numero pubblicazioni		
50% dell'obiettivo: da -30 a -21 numero pubblicazioni		
0% dell'obiettivo: - 50 unità numero pubblicazioni		
Raggiungimento obiettivo 3 – STUDI E RICERCHE	%	
IMPORTO obiettivo 3 – STUDI E RICERCHE	€	

Obiettivo/Criterio 4 – AMMINISTRAZIONE E PERSONALE	30% del budget	
	2015	2016
Valore recupero crediti ICI per gli anni dal 2002 al 2011 - anno 2015	193.058	-----
100% dell'obiettivo: incremento recupero morosità fino al 2011 +20%		
70% dell'obiettivo: incremento recupero morosità fino al 2011 +10%		
30% dell'obiettivo: incremento recupero morosità fino al 2011 +5%		
0% dell'obiettivo: morosità fino al 2015 invariata		
Raggiungimento obiettivo 4 – AMMINISTRAZIONE E PERSONALE	%	
IMPORTO obiettivo 4 – AMMINISTRAZIONE E PERSONALE	€	

TOTALE GENERALE AMMONTARE AZIENDALE PREMIO ex art. 15 accordo sindacale	XXX
---	-----

N. DIPENDENTI AL 31/12/2016	XXX
N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL 31/12/2016 (in base ai mesi di effettivo e pieno rapporto - valore desunto da art. 16, lettera b)	XXX
IMPORTO TEORICO QUOTA PROCAPITE MASSIMA per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016	XXX



All. 2 - griglia/conteggi per la determinazione del premio di risultato effettivo individuale 2016 - parte art. 3. lettera a) accordo sindacale

Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15 (risultato all. 1)	a	€ 36.000,00
Totale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto" a livello globale aziendale ex art. 16, lettera b)	b	xxx
Valore ex art. 16, lettera c)	c (A/B)	xxx

COGNOME	NOME	% PT	computo ex art. 16, lettera a) : SI/NO/SI/parziale	MES INDIVIDUALI DI PIENO ED EFFETTIVO RAPPORTO ex art. 16, lettera d)	PREMIO EFFETTIVO INDIVIDUALE SU CRITERI/OBIETTIVI GENERALI ex art. 16, lettera e)
1 DIPENDENTE TIPO1		100%	NO	-	0,00
2 DIPENDENTE TIPO2		100%	SI	12	12xc
3 DIPENDENTE TIPO3		50%	SI parziale - 5 mesi	5x50%	2,5xc
4 DIPENDENTE TIPO4		100,00%	SI parziale - 3 mesi	3x100%	3xc
					xxx





ALLEGATO 3 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO RELATIVO AGLI OBIETTIVI/CRITERI INDIVIDUALI (art. 3, lettera b)

CRITERI: FATTORI COMPORIMENTALI
<p>1) Puntualità, precisione e presenza sul lavoro</p> <p>2) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra</p> <p>3) Flessibilità e adattabilità</p>

La valutazione dei 3 fattori comportamentali verrà effettuata per ciascun dipendente, sulla base della scheda di valutazione (allegato 4) ed è di competenza del relativo responsabile d'Ufficio/Dipartimento/Direzione, previa nulla osta del Direttore.

CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE ALLE DIVERSE UNITA' ORGANIZZATIVE DEL PREMIO RELATIVO AGLI OBIETTIVI/CRITERI INDIVIDUALI (art. 3, lettera b)

1) BUDGET(*) per obiettivi/criteri individuali	24.000,00
N. DIPENDENTI AL 31/12/2016	xxx
2) N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL 31/12/2016 (***)	xxx
3) IMPORTO QUOTA PROCAPITE TEORICA MASSIMA (1/2)	xxx

(*) Il budget potrà essere incrementato qualora si registrino delle economie sui budget di cui all'allegato 1, secondo quanto stabilito nell'accordo sindacale; ovvero, per altre motivazioni della Direzione La quota potrà variare, anche tra le diverse UO, al massimo in +/- del 30% del budget pro-capite ed in base a valutazioni del Direttore, fatto salvo il budget complessivo di € 24.000,00.

(***) in ogni caso ogni lavoratore, a prescindere dai mesi di effettivo servizio e/o dalla tipologia contrattuale (FT-PT-TD), viene conteggiato una unità. Non vengono conteggiati i lavoratori assenti a vario titolo per l'intero anno ovvero quelli che per legge e/o per accordo collettivo e/o individuale non sia già attribuita una somma/valore retributivo, fisso e/o variabile, allo stesso e/o similare titolo (es: "una tantum premiante; ecc.)

SCHEDA DI VALUTAZIONE - OBIETTIVI INDIVIDUALI

NOME E COGNOME VALUTATO	NOME E COGNOME VALUTATORE
PROFILO DI INQUADRAMENTO	PERIODO DI RIFERIMENTO
UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	

Note Organizzative e commenti (ad es. eventuali cambiamenti di Unità Organizzativa, ecc.)

--

COMMENTI DEL VALUTATORE (REVISIONE DEGLI OBIETTIVI, SISTEMI DI VINCOLI, ECC.)

--

R. P. R. 18/10/10

SCHEDA DI VALUTAZIONE - OBIETTIVI INDIVIDUALI

FATTORI COMPORTAMENTALI¹

(% della quota di premio determinata in base a questo processo di valutazione)

Fattori professionali	Peso %	Risultato ²	Note
Puntualità, precisione e presenza sul lavoro	50		
Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra	25		
Flessibilità e adattabilità	25		

Data:
Firma del valutatore
Firma del valutato

1. La valutazione dei fattori comportamentali risponde all'esigenza di cogliere e premiare alcuni aspetti legati alla dinamica lavorativa utili e di valore a prescindere dal raggiungimento di specifici obiettivi.
2. La valutazione potrà essere effettuata in base alla seguente scala: (1) Scarso; (2) Sotto la media; (3) Nella media; (4) Sopra la media; (5) Buono; (6) Ottimo; (7) Eccellente. La valutazione dovrà comunque essere motivata da parte del valutatore.
3. Il Responsabile proporrà al Direttore la determinazione dell'effettivo ammontare del premio individuale di ciascuna risorsa tenendo conto della valutazione assegnata.

