

Accordo:

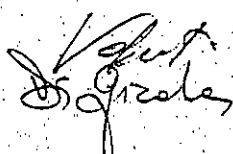
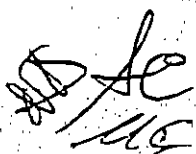
sulle modalità di corresponsione del premio di produzione per gli esercizi 2008 e 2009

Relativamente a quanto in oggetto si conviene quanto segue:

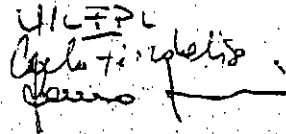
- 1) La corresponsione del premio di produzione per l'anno 2008 avverrà con la busta paga del mese di maggio per un ammontare complessivo di risorse pari ad Euro 51.500 così determinati: Euro 21.200 pari ad un arrotondamento per eccesso dello 0,5% del costo del personale così come definitivamente contabilizzato nel bilancio approvato dal Comitato Direttivo, che tiene conto anche delle modifiche intervenute nel corso dell'anno nel numero di dipendenti destinatari del premio; la parte restante per le attività di cui al chiarimento a verbale dell'art. 66 del CCNL, e 4.1 del contratto integrativo ANCI, e pertanto come percentuale di premialità sul totale della produzione per progetti del 2008, percentuale uguale a quella applicata nella determinazione del premio corrisposto nel 2008 per l'esercizio 2007.

Tale importo complessivo sarà così distribuito:

- a. il 65% ugualmente ripartito tra tutti i dipendenti;
 - b. il 35% in base a valutazioni del Segretario Generale ai sensi dell'art. 4.5 del contratto integrativo.
- 2) La corresponsione del premio per l'anno 2009 avverrà entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio del medesimo anno e comunque non oltre il 31 luglio, per un ammontare di risorse che verrà definito nel dettaglio in sede di approvazione del bilancio CEE e che comunque non sarà inferiore ad Euro 91.000 così determinati: Euro 21.200, per analogia rispetto



UILFPL
Cesario
Perrino



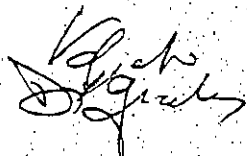
all'importo contabilizzato nel 2008, salvo rettifica conseguente all'approvazione definitiva del bilancio consuntivo 2009, per la parte pari allo 0,5% del costo di personale; la differenza per le attività di cui al chiarimento a verbale dell'art. 66 del CCNL, e 4.1 del contratto integrativo ANCI, e pertanto come percentuale di premialità sul totale della produzione per progetti del 2009. Tale importo complessivo sarà così distribuito:

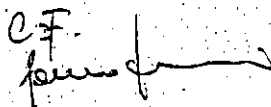
- a. il 40% ugualmente ripartito tra tutti i dipendenti;
- b. il 35% in base all'assegnazione di obiettivi alle singole risorse e alle valutazioni da parte dei responsabili delle unità organizzative, nel quadro degli obiettivi assegnati alle medesime unità dai responsabili di livello superiore segnalandone le motivazioni premianti, gli elementi di criticità e i margini di miglioramento.;
- c. il 25% in base a valutazioni del Segretario Generale che lo stesso formalizzerà e illustrerà ai dipendenti, segnalandone le motivazioni premianti, gli elementi di criticità e i margini di miglioramento.

Le somme eventualmente non distribuite saranno ripartite tra tutti i dipendenti in proporzione al premio loro riconosciuto in base ai punti precedenti.

Per l'anno 2009, il 40% ugualmente ripartito tra tutti i dipendenti di cui al punto a) verrà corrisposto per metà entro il 31 agosto 2009 e per metà entro il 28 febbraio 2010.

- 3) Le valutazioni di cui al punto 2 sub b) saranno effettuate previa assegnazione formale degli obiettivi stessi da parte del responsabile di Unità Organizzativa di livello superiore, a cascata sulle Aree, sui Dipartimenti e Uffici fino ai singoli dipendenti; gli obiettivi assegnati

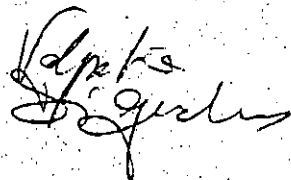
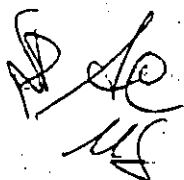


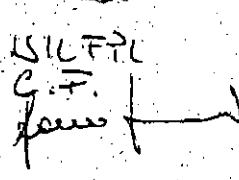
U.IL.F.R.
C.F.




dovranno essere formalmente comunicati al Direttore Operativo e al Segretario Generale per quanto di rispettiva competenza; il processo di assegnazione degli obiettivi dovrà essere ultimato entro il 10 giugno del 2009 e formalizzato con apposito verbale, vistato dal Responsabile di Area, e trasmesso alla Direzione Operativa e al Segretario Generale per quanto di propria conseguenza; entro il 30 settembre dell'anno è previsto con ogni dipendente un colloquio di verifica sugli obiettivi del quale si dovrà redigere apposito verbale; entro il 28/02/2010 in un colloquio finale il responsabile dell'Unità Organizzativa formulerà la valutazione del raggiungimento degli obiettivi che dovrà essere comunicata al dipendente e vistata dal Responsabile di Area e verrà successivamente validata dalla Direzione Operativa per la successiva approvazione del Segretario Generale. Entro i quindici giorni solari successivi alla notifica della valutazione, ogni dipendente potrà - anche assistito nelle modalità previste dalla legge e dal CCNL - chiedere al Segretario Generale di essere ascoltato per formulare le proprie osservazioni e considerazioni sulla valutazione ricevuta. Nel caso di osservazioni formali il dipendente riceverà risposta entro 10 giorni dal momento della formalizzazione.

- 4) Previa informativa alle OO.SS. firmatarie, metodologie, schemi e formulari per l'individuazione degli obiettivi individuali e per la rilevazione del loro raggiungimento saranno formalizzati con apposita procedura entro il 10 giugno 2009, che verrà allegata alla presente intesa. Nella stessa procedura saranno codificate - in misura variabile in base ai livelli di inquadramento contrattuale - quanta parte del 35% di premio legato alla valutazione dei responsabili di unità organizzativa sarà relativa al raggiungimento degli



UILFPL
C.F.




obiettivi, che dovrà essere oggettivamente misurabile e non inferiore al 50%, e quanta parte invece potrà essere legata a parametri legati all'attività lavorativa complessiva [puntualità e precisione nel lavoro; competenza tecnica e capacità professionali; spirito di iniziativa e collaborazione con i colleghi].

- 5) Il Segretario Generale, in coincidenza della scadenza del 10 giugno per l'assegnazione degli obiettivi, renderà noto con una propria nota ai dipendenti con quali criteri effettuerà la propria valutazione qualitativa e complessiva dei dipendenti stessi ai fini della corresponsione della parte di premio di propria competenza.

Per ANCI

Stefano G. G.

Per CISL

Valerio
Di Giacomo

Per CGIL

Antonio Rossi
Ugo Gallo
Donato Di Stefano

Per UILFPL

Carlo Fioravanti

Per UILPA
