

VERBALE DI ACCORDO

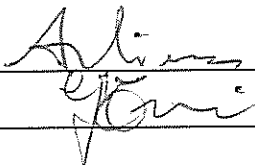
In data 14 gennaio 2011, ha avuto luogo presso la sede della CONI Servizi S.p.A., largo L. De Bosis, 15, Roma, l'incontro tra i rappresentanti della CONI Servizi SpA e delle Federazioni Sportive Nazionali ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del personale non dirigente CONI Servizi S.p.A. e Federazioni Sportive Nazionali 2010 - 2012, diretto a definire, quale materia devoluta dal CCNL alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL, i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione.

Le parti, nel ribadire quanto convenuto in precedenti intese verbali, riaffermano che i compensi incentivanti la produttività sono finalizzati a promuovere significativi miglioramenti della qualità dei servizi e sono inscindibilmente correlati a incrementi di produttività, efficienza organizzativa e competitività, hanno altresì condiviso che anche il ricorso al lavoro straordinario, al lavoro supplementare prestato in regime di part time, al lavoro notturno, a quello festivo e articolato su turni, persegue i medesimi obiettivi.


A tal fine, ferma restando la disciplina sostanziale dei predetti istituti contrattuali prevista dal CCNL, le parti hanno concordato che, a decorrere dall'1 gennaio 2011 e fino a diverso accordo, i criteri per la corresponsione del premio aziendale di risultato e la selezione e ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione vengono così ridefiniti.

Le parti, tenuto conto del carattere sperimentale del sistema di valutazione introdotto con il CCNL 2010/2012, attribuiscono al presente accordo valore sperimentale e convengono sulla necessità di monitorare gli effetti che esso produce al fine di individuare gli eventuali interventi correttivi volti a rendere l'istituto medesimo, qualora necessario, ancora più aderente alla finalità che, attraverso il CCNL, hanno inteso assegnargli. Sugli esiti dell'applicazione del sistema di valutazione e sugli effetti dello stesso sulle attribuzioni dei compensi incentivanti i datori di lavoro procederanno a dare informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

CONI SERVIZI/FSN



OO.SS.


FPCGIL _____
CIPREP _____
CISAL - FIAL _____
UGL _____
RDB-USB _____
VILPA _____

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEL P.A.R. (PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO) E SELEZIONE E PONDERAZIONE DEI PARAMETRI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEL P.I. (PREMIO INDIVIDUALE)

PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, nella misura prevista dai commi 2 e 3 dell'art. 60 del CCNL 22 dicembre 2010, sono interamente utilizzati al fine di remunerare il maggiore impegno richiesto ai lavoratori per conseguire il miglioramento della qualità dei servizi.

2. Le risorse di cui al punto 1, anche a seguito della loro rideterminazione per effetto dell'art. 60, comma 4, CCNL, sono interamente ripartite fra tutti i dipendenti con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato e che si trovano inseriti nelle categorie A, B, C, D e Quadri.

3. Con particolare riferimento al rapporto di proporzionalità diretta fra compensi e livello degli obiettivi conseguiti, la ripartizione a livello individuale delle risorse di cui al precedente punto 1 tiene conto dei seguenti parametri:

- Numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno.
- Coefficiente relativo all'inquadramento nell'ambito del sistema di classificazione, di cui all'allegata Tabella 1.
- Coefficiente di merito - la cui attribuzione è indipendente dal numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno - che tiene conto dell'impegno individuale dimostrato nell'adempimento delle proprie attività, che fanno capo ai processi lavorativi, a cui restano sottesi anche piani produttivi e/o progetti strumentali, volti al miglioramento della qualità dei servizi. Tale coefficiente di merito viene fissato su tre valori corrispondenti, rispettivamente, alle valutazioni di inadeguato, parzialmente adeguato ed adeguato previsti dalle schede di valutazione delle prestazioni. I coefficienti di merito determinano la mancata attribuzione del Premio Aziendale di Risultato ovvero la sua attribuzione, rapportata al numero delle giornate lavorate durante l'arco dell'anno, nella misura del 75% e del 100%. A tal fine le valutazioni corrispondenti ad adeguato, più che adeguato ed eccellente determinano il coefficiente di merito pari al 100%.

4. Il coefficiente di merito scaturisce, pertanto, dalla valutazione di ciascun dipendente effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza attraverso l'apposita scheda allegata al CCNL 22 dicembre 2010.

Detta scheda indica l'esito della verifica finale volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente, da comunicare all'interessato ai fini dell'attribuzione del coefficiente di merito. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro,

F. V. P.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Adrian
[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

5. Le risorse che dovessero eventualmente residuare, nel caso di mancata o parziale assegnazione del premio, saranno ripartite fra i dipendenti dello stesso datore di lavoro sulla base dei parametri di cui al precedente punto 3.

6. Al fine di incentivare il personale alla costante presenza in servizio, intesa quale principale strumento diretto a migliorare la produttività e la qualità dei servizi, l'anticipazione mensile del premio aziendale di risultato è fissata nella misura massima del 75%, rapportata alle presenze in servizio di ciascun mese di riferimento.

SELEZIONE E PONDERAZIONE DEI PARAMETRI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEL P.I. (PREMIO INDIVIDUALE)

1. Il Premio Individuale è correlato al merito ed al particolare impegno dimostrato dal singolo lavoratore. Ai fini dell'assegnazione del premio, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti.

2. Sono destinate alla corresponsione del Premio Individuale (P.I.), con il limite massimo individuale di una mensilità, intendendosi per tale la retribuzione di cui all'art. 56, comma 4 lett. a) del CCNL 2010/2012, le risorse di cui all'art. 60 comma 3 CCNL 22 dicembre 2010.

3. Le risorse di cui al punto 2 sono ripartite fra i dipendenti che prestano servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed inseriti nelle categorie A, B, C, D e Quadri.

4. La ripartizione individuale delle risorse di cui al punto 2 avviene sulla base del Sistema di Valutazione, fondato sui parametri di riferimento individuati per ciascuna categoria nelle schede di valutazione allegate al CCNL 2010/2012. I suddetti parametri, stante la loro natura e la finalità cui sono diretti, sono ponderati, giusto quanto previsto dall'art. 63 comma 2 del CCNL 2002/2205, attribuendo loro identico valore. Ogni parametro concorre alla valutazione ed è esplicitato nel dizionario delle competenze/comportamenti organizzativi, che ha lo scopo di indirizzare la valutazione.

5. Ciascun dipendente sarà valutato dal Responsabile della struttura di appartenenza, attraverso la compilazione dell'apposita scheda. Detta scheda indica l'esito della verifica volta a valutare le competenze e i comportamenti organizzativi del dipendente. Gli interessati, in corrispondenza della valutazione, potranno rilasciare controdeduzioni circa le valutazioni espresse dal responsabile. E' attribuita al titolare del potere di rappresentanza del datore di lavoro l'individuazione del soggetto, comunque diverso dal valutatore, cui viene affidato l'esame delle controdeduzioni medesime. L'indicazione di tale soggetto avviene in occasione della consegna ai dipendenti delle schede di valutazione.

F.N.P.
[Handwritten signatures and initials]

6. La valutazione del responsabile sarà espressa per ciascuna competenza/comportamento organizzativo di riferimento e la valutazione finale, utile ai fini dell'attribuzione del premio e fino all'esaurimento dell'importo di cui all'art. 60 comma 3 CCNL 2010/2012, sarà espressa in coerenza con le valutazioni espresse per ciascuno dei parametri, pur senza rappresentarne una mera sommatoria.

7. Le valutazioni dei dipendenti interessano indistintamente tutti i lavoratori che operano nella stessa Unità Direzionale o Federazione Sportiva e comportano l'attribuzione dei premi entro il limite di una mensilità.

CLAUSOLA DI GARANZIA

Allorquando il valutatore ravvisi elementi che possano comportare una valutazione inferiore ad adeguato, si procede ad una tempestiva verifica con l'interessato diretta a ricondurre le competenze ed i comportamenti organizzativi ai livelli attesi per il profilo professionale ricoperto dal dipendente medesimo.

Alina

F. U. P.
SA *Pin. Aut. Ch.* *scip.* *Alina* *Alina*

TABELLA 1

Categoria Professionale	Coefficiente parametrico
A	116
B	139
C	173
D1	252
D2	290
Q	307
QS	321

Con riferimento alla terza dichiarazione congiunta di cui al CCNL 2010/12 le parti hanno convenuto di avviare, attraverso l'apposita Commissione Tecnica Paritetica ed entro il corrente mese, gli approfondimenti relativi alla tematica dei coefficienti parametrici per l'attribuzione del premio aziendale di risultato.

Alina

gou

*F. U. P. -
Dy*

R

*Dir. Aut. Ch
ste p [signature]*

[signature]

[signature]
[signature]

[signature]