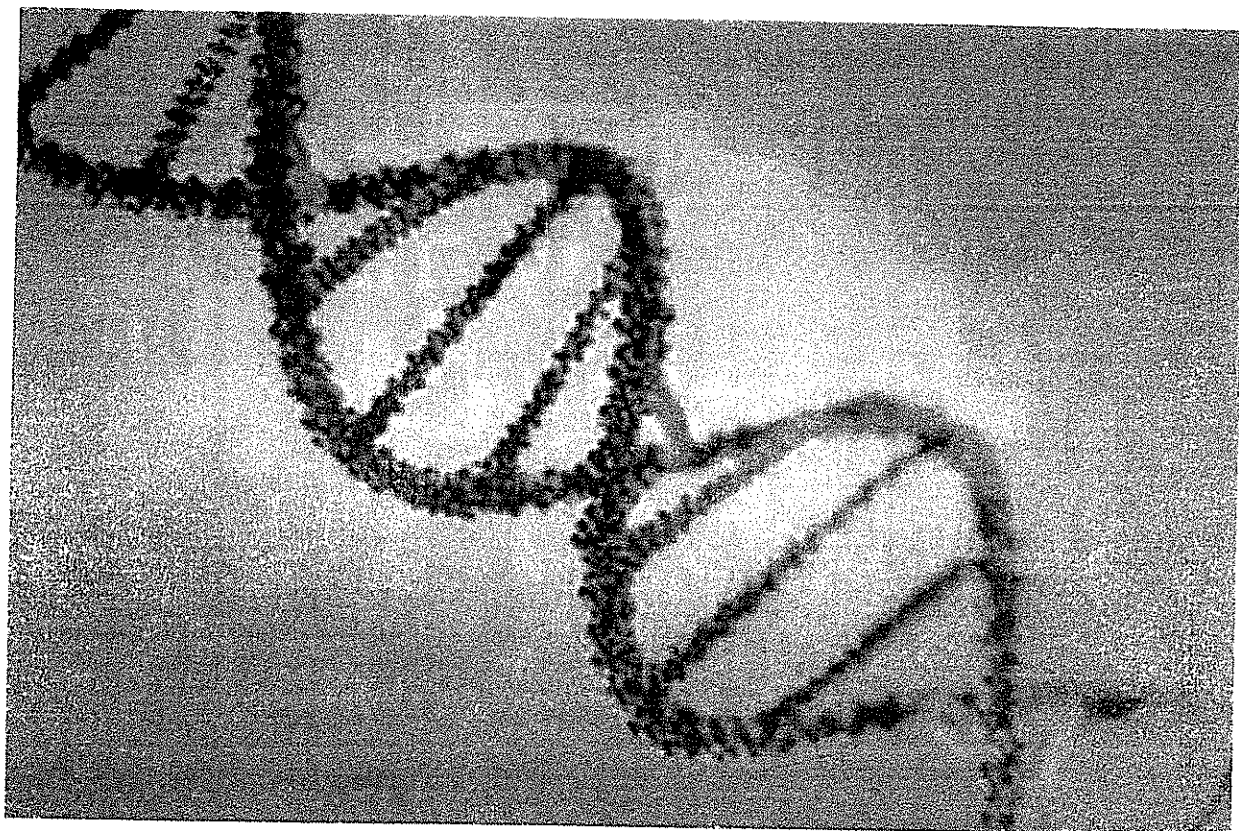


ORDINE NAZIONALE DEI BIOLOGI

ROMA



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

BIENNIO 2014-2015

1

Gr
h
R/B

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il contratto integrativo di ente si applicherà al personale del Ordine Nazionale dei Biologi delle aree A, B e C ed avrà la durata di due anni e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto.

PARTE PRIMA – SALARIO ACCESSORIO

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE E RELATIVO UTILIZZO

Le risorse si distinguono tra quelle stabili e quelle variabili. Per gli anno 2014 e 2015 sono pari ad euro 220.000 divise secondo l'allegato A.

Le risorse stabili certe sono costituite dagli incrementi stabiliti dai vari CCNL e da quelli stabiliti da accordi sindacali, mentre quelle variabili saranno determinate dalle delibere del Consiglio ed ammontato.

Le risorse stabili e variabili, sono prioritariamente utilizzate per la remunerazione delle seguenti destinazioni:

1. progressioni economiche orizzontali;
2. indennità di ente ed altri sistemi indennitari;
3. assegno professionale;
4. indennità di maneggio denaro;
5. straordinari effettuati nei limiti;
6. produttività collettiva.

Verranno corrisposte con le seguenti modalità:

RISORSE STABILI – acconto del 50% a giugno ed il saldo a gennaio dell'anno successivo;

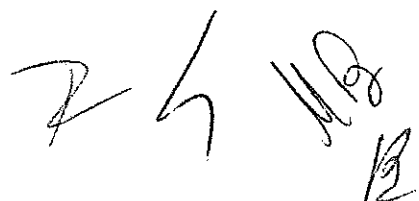
RISORSE VARIABILI – saldo a febbraio dell'anno successivo.

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

1) Progressioni economiche orizzontali

Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) le progressione economiche all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;



b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 15 dei CCNL del 16.02.1999 comma 4 per ogni categoria del personale e in particolare:

- La progressione economica all'interno di ciascuna Area si consegue mediante percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale e procedure di valutazione che prevedono un esame finale diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze. Al termine delle procedure sarà definita una graduatoria per la cui formulazione saranno considerati, in ogni caso, elementi utili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.
- Requisito per l'accesso è essere in possesso di tre anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica.
- Assenza nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori ad un giorno di sospensione.

2) Indennità di ente, di rischio e di posizione

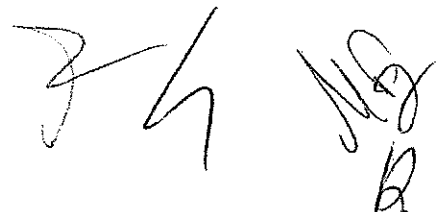
L'indennità di ente, prevista dal contratto collettivo nazionale vigente, da erogare per dodici mensilità, per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà soggetto alla predetta disciplina è prelevato dal fondo stesso.

Per gli anni oggetto del presente accordo gli importi restano invariati e viene riconosciuta a tutto il personale dipendente.

L'indennità di rischio e l'indennità di posizione vengono confermate anche per il 2014 alla dipendente, inquadrata C4, Sig.ra Giuseppina Comandè nella seguente misura: € 200 per 13 mensilità (ex art. 17) ed € 400 per 12 mensilità (ex art. 32).

1) Assegno professionale

L'assegno di professionalità è costituito da maggiorazioni per esperienza professionale acquisita e viene erogato ai dipendenti con un anzianità di servizio di 24 mesi e secondo la seguente tabella:



Anno 2014

CATEGORIA	DOPO 24 MESI	DI CUI FISSA	DOPO 8 ANNI	DI CUI FISSA
A	100	80	300	250
B	150	120	450	375
C	182	145	600	500

Anno 2015

CATEGORIA	DOPO 24 MESI	DI CUI FISSA	DOPO 8 ANNI	DI CUI FISSA
A	100	80	350	300
B	150	120	500	425
C	182	145	650	550

L'importo variabile verrà erogato in base alle presenze da timbrature effettive e non tenuto conto delle assenze per maternità obbligatoria, per malattia e per permessi e assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

2) Indennità di maneggio denaro

Viene corrisposta ai dipendenti adibiti in via continua a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. Viene riconosciuta l'indennità di cassa (ex art. 36) alla Sig.ra Giuseppina Comandè per un importo pari ad € 1,50 al giorno.

Lavoro straordinario

E' previsto entro il limite di 200 ore annue pro/capite elevabile per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con organi istituzionali e addetti all'Ufficio di Presidenza per un massimo di 350 ore.

3) Produttività collettiva

L'importo residuo verrà suddiviso tra tutto il personale tenuto conto dei livelli economici ed in base alle presenze da timbrature effettive e non tenuto conto delle assenze per maternità obbligatoria, per malattia e per permessi e assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

La quantificazione delle risorse variabili non è oggetto della presente ipotesi di contratto, poiché spetta all'Ente ed al Consiglio quantificare l'aumento delle risorse variabili. Pur in assenza di risorse aggiuntive certe è importante stabilire i principi di ripartizione delle medesime sia pur in attesa della loro individuazione e quantificazione.

Le risorse verranno così assegnate:

- 1) il 60% è assegnato alle diverse aree e distribuito in base al grado di raggiungimento dei risultati secondo gli obiettivi assegnati ai vari uffici ed alle valutazioni delle capacità professionali risultante dalla scheda individuale di valutazione;
- 2) il 40% delle risorse è attribuito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente così come verranno definiti dai progetti annuali che potranno interessare tutti i dipendenti di una singola area o una parte di essi.

Per l'anno 2015 le risorse come sopra saranno ripartire al 50%.

Il parametro di categoria con il quale attribuire l'importo dell'incentivazione ai dipendenti al raggiungimento degli obiettivi viene così stabilito:

livello	parametro
A	100
B	125
C	150

A titolo sperimentale verrà utilizzata la scheda di valutazione individuale, come da allegato B, che dovrà essere compilata da ciascun dipendente sulla base del progetto incentivante assegnatogli dall'amministrazione, mentre l'amministrazione dovrà compilare la scheda di valutazione periodica del personale, come da allegato C.

I gruppi di valutazione si concordano che siano così costituiti:

1° grado – il Segretario dell'Ordine Nazionale dei Biologi

2° grado – il Consiglio Direttivo dell'Ordine Nazionale dei Biologi.

In caso di contestazione della valutazione, il dipendente potrà chiedere un incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo rendimento professionale atteso.

L'indicatore finale indicherà la somma spettante al dipendente applicando la percentuale secondo il seguente prospetto

- 5 = 100%
- 4 = 80%
- 3 = 70%
- 2 = 50%
- 1 = 0%

T S MBB

PARTE SECONDA – CHIUSURE PROGRAMMATE E PERMESSI

Nelle seguenti giornate, fermo restando l'orario stabilito, la funzionalità degli uffici è limitata al solo turno antimeridiano ed avrà termine alle ore 11,30.

Venerdì Santo;

Vigilia dell'assunzione (14 agosto);

Commemorazione dei defunti (2 Novembre)

Vigilia di Natale (24 Dicembre)

Ultimo giorno dell'anno (31 Dicembre);

Il giorno 16 Agosto l'Ordine rimarrà chiuso per l'intera giornata.

Permessi

Vengono concesse due ore di permesso per visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici. Il permesso è giustificato mediante attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privata, indicante l'orario, presso la quale si è svolto l'accertamento sanitario.



ALLEGATO A

COSTITUZIONE DEL FONDO

RISORSE STABILI		
Unico importo consolidato		Euro
CCNL 09/10/2003 art. 25 comma 2	Risorse stabili ????	126.000,00
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	13x15,90x11	2.273,70
	0,69% Monte Salari 2005	6.152,56
TOTALE		134.426,26

RISORSE VARIABILI		
Verbale sindacale del 16/03/2006		
Incremento anno 2008	Quota a carico bilancio	3.000,00
Altre risorse variabili	Quota a carico bilancio	2.474,00
Altre risorse variabili	500,00 x 11	5.500,00
TOTALE risorse variabili	ACCORDO DEL 12/02/2014	74.599,74
		85.573,74

TOTALE GENERALE		220.000,00
------------------------	--	-------------------

FS MB

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE

COGNOME E NOME _____

DATA DI NASCITA _____

MATRICOLA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ALTRI TITOLI CONSEGUITI _____

DATA ASSUNZIONE /INQUADRAMENTO _____

ATTIVITA' SVOLTA _____

Valutazione della prestazione

	1	2	3	4	5	NOTE
Professionalità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Collaborazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Integrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Puntualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Affidabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Carenze						_____
Altre valutazioni						_____
Valutazione globale						_____

1= insufficiente; 2 = Mediocre; 3 = Sufficiente; 4 = Buono; 5= Ottimo

Aspetti Disciplinari

Assenze _____

Provvedimenti disciplinari _____

Note _____

Data e firma _____

F S MB

ALLEGATO C

PROGETTO INCENTIVANTE ANNO 2014

NOME PROGETTO	
---------------	--

RAPPORTO DI LAVORO DEL GIORNO	
Dipendente	

TIPOLOGIA DI PRATICA	
N° pratiche esaminate	
Operazione eseguite (sinteticamente)	

N° ore utilizzate		<input type="checkbox"/> Straordinario	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-------------------	--	--	-----------------------------	-----------------------------

Altre operazioni (indicare sinteticamente)

Il dipendente	Visto

Roma, li	
----------	--

F. G. M. B.

Appendice

L'amministrazione , con cadenza annuale, ed entro il mese di Gennaio di ciascun anno, verifica eventuali variazioni alle giornate di chiusura e di limitazione dell'orario lavorativo, alla luce di particolari esigenze lavorative e produttive, dandone informativa al personale ed alle OO.SS.

ASL-FB *[Signature]*

UIL-PA *[Signature]*

CGIL-FB *[Signature]*

FILIP/FILIP *[Signature]*