

2

**ACCORDO PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI
PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA' PER L'ANNO 2018 E DEFINIZIONE
DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
DELL'ORDINE DEI GIORNALISTI DELLA REGIONE TOSCANA;
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DI SEGRETERIA**

Addì 30 settembre 2018, in Firenze, presso l'Ordine dei Giornalisti della Regione Toscana, si sono incontrati:

- Dott. Carlo Bartoli per l'Ordine

e

- Sig. Fabio Sani, funzionario della CISL-FUNZIONE PUBBLICA, in rappresentanza dei lavoratori,

per l'individuazione degli obiettivi di produttività e redditività per l'anno 2018 e per la definizione delle modalità di erogazione del premio di risultato, nonché per la valutazione e definizione delle modalità organizzative del lavoro di segreteria.

Il presente verbale di accordo viene sottoscritto in data odierna quale conclusione di un percorso di condivisione del contenuto del verbale stesso, percorso avviato nello scorso mese di maggio 2018 e proseguito fino ad oggi. Gli obiettivi indicati nel presente verbale, ancorché definiti formalmente oggi, sono stati individuati fin dai primi incontri con i lavoratori e le OO.SS.

Dopo ampia e cordiale discussione, le parti concordano quanto segue:

A – PREMIO DI RISULTATO

Per il corrente anno 2018 vengono individuati i seguenti obiettivi, al cui raggiungimento è subordinato il riconoscimento del premio incentivante annuale:

a) Attuazione della fase di start-up della neo-costituita Fondazione

Come noto, la Fondazione si occuperà della attuazione di tutte le attività di formazione facenti capo all'Ordine, pur rimanendo in capo allo stesso la parte meramente progettuale ed organizzativa; pertanto, faranno carico alla Fondazione gli aspetti gestionali, amministrativi e promozionali delle attività formative, così come i rapporti con gli sponsor e i partners degli eventi formativi organizzati per gli iscritti.

Con specifico accordo saranno regolati i rapporti fra l'Ordine e la Fondazione, anche in relazione alla rendicontazione delle attività ed al rimborso degli oneri sostenuti dall'Ordine per le attività della Fondazione.

Durante la fase di start-up dell'attività della Fondazione, la cui durata è ipotizzata in circa 24-36 mesi, sarà obiettivo comune a tutto il personale dell'Ordine l'impegno relativo all'avvio delle attività amministrative e gestionali della Fondazione.

L'obiettivo si considererà raggiunto se alla fine del corrente anno 2018 saranno state predisposte ed attuate le procedure per la normale operatività delle attività della Fondazione; il valore del presente obiettivo rispetto alla totalità degli obiettivi 2018 è pari a 50 punti su 100.

Il presente obiettivo sarà, inoltre, riproposto anche per i prossimi due anni, 2019 e 2020, in quanto si stima che la fase di conclusione delle attività di start-up della Fondazione si possa esaurire in questo arco di tempo; nei rispettivi accordi per il premio di risultato di tali anni, saranno

individuati obiettivi specifici funzionali a rendere pienamente operativa la Fondazione ed a valutare la necessità di risorse umane da dedicare continuamente alle attività della Fondazione stessa.

Le parti concordano nel ritenere necessario un monitoraggio costante dell'andamento delle attività inerenti la fase di start-up della Fondazione.

A tal fine, viene concordato di incontrarsi con cadenza semestrale (entro il 31/12 ed il 30/6 di ogni anno) al fine di analizzare le ricadute organizzative delle attività poste in essere, i carichi di lavoro individuali, le eventuali ore di lavoro straordinario svolte per soddisfare le esigenze evidenziate in questo punto.

Limitatamente all'anno 2018 viene stabilito che le eventuali ore di lavoro straordinario svolte per dare attuazione al progetto in esame al presente punto – che, in ogni caso, dovranno essere sempre preventivamente autorizzate dalla **struttura di vertice dell'Ordine** – saranno inizialmente accantonate in una specifica banca ore e le ore così accantonate potranno essere recuperate dai lavoratori entro i due mesi successivi al loro accantonamento; il mancato recupero dovrà essere adeguatamente motivato al Direttivo, che potrà disporre lo slittamento del tempo ritenuto necessario per il concreto recupero.

Qualora, alla data del 28/2/2019, persistesse un residuo saldo di ore accantonate in banca ore, le stesse saranno retribuite come lavoro straordinario ed il relativo onere non graverà sul fondo di incentivazione, né ne determinerà l'incremento, ma sarà qualificato come “spesa aggiuntiva straordinaria per la fase di start-up della Fondazione”.

b) Premio per obiettivi specifici

Si fa riserva di individuare ed assegnare, nel corso dell'anno, obiettivi specifici in relazione ad esigenze organizzative o funzionali, oppure ad eventi ed attività non prevedibili. Tali assegnazioni potranno anche essere effettuate su base personale. Il valore complessivo del presente obiettivo è di 50 punti su 100.

Qualora non siano sorte esigenze specifiche che abbiano determinato la necessità di obiettivi specifici, o nel caso in cui l'assegnazione sia stata di valore inferiore a 50, il residuo peso andrà ad incrementare il valore di cui al precedente punto a).

A tal fine, per l'anno 2018 si individuano i seguenti obiettivi comuni:

a) Incremento Pec iscritti calcolato nella misura compresa tra il 10 e 20% della quantità già in essere alla data del 31/12/2017.

Il peso dell'obiettivo comune sarà di 10 punti su 50.

b) Riorganizzazione e suddivisione di compiti e carichi di lavoro del personale di Segreteria affinché lo stesso riesca a sopperire al maggior carico di lavoro in capo alla lavoratrice Lucia Spadi in relazione al suo impegno con il Consiglio di Disciplina.

Anche il peso di questo obiettivo comune sarà di 10 punti su 50.

Inoltre, per l'anno 2018, si individuano i seguenti obiettivi assegnati su base individuale:

1. Verifica dell'attuazione delle decisioni del Consiglio dell'Ordine, così come risultano dai verbali delle sedute, anche in bozza;
2. Revisione dell'Albo degli iscritti all'Ordine e suo aggiornamento puntuale;
3. Verifica e aggiornamento dei palinsesti formazione.

Il peso degli obiettivi individuali sarà di 10 punti su 50 ciascuno, tenuto conto che il peso complessivo del punto B è di 50 punti su 100.

In relazione a quanto indicato si ritiene di assegnare gli obiettivi individuali nel seguente modo:

- Obiettivo 1 dipendente Lucia Spadi.
- Obiettivo 2 dipendente Roberto Lastini
- Obiettivo 3 dipendente Sara Cenni

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sopra specificati sarà effettuata mediante la realizzazione di specifiche schede obiettivo, condivise con i lavoratori interessati, nelle quali sarà indicato analiticamente l'obiettivo da perseguire e gli elementi sulla cui base si considererà raggiunto l'obiettivo stesso.

La determinazione dell'importo individualmente spettante a titolo di compenso per la produttività e redditività individuale e collettiva terrà conto delle giornate di effettiva presenza al lavoro dei lavoratori, con erogazione adeguatamente riproporzionata in caso di assenza; in relazione a ciò:

- 1) sarà considerato interamente lavorato l'anno nel quale il lavoratore abbia effettuato almeno 200 giornate di presenza al lavoro (proporzionalmente ridotte in caso di inizio o termine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno);
- 2) sarà considerato parzialmente lavorato (e, quindi, l'importo del compenso per la produttività e redditività individuale sarà proporzionalmente ridotto) l'anno in cui il lavoratore non dovesse raggiungere le 200 giornate lavorate (o il diverso numero di giornate determinato in caso di inizio o cessazione del rapporto durante l'anno) a seguito di assenze per: congedo parentale; eventi di malattia della durata pari o inferiore ai 21 giorni di calendario consecutivi complessivi ciascuno; aspettativa ed assenze non retribuite in genere; congedo matrimoniale.

Al verificarsi delle circostanze sopra elencate, l'importo del premio sarà riproporzionato in funzione delle minori giornate di lavoro svolte rispetto alle giornate teoricamente lavorabili annualmente.

ESEMPIO: qualora in un anno vi fossero 240 giornate lavorabili (giorni di calendario esclusi il sabato, la domenica e le festività), nel caso di assenza dal lavoro per congedo matrimoniale per 15 giorni e di aspettativa non retribuita per 30 giorni, per complessivi 45 giorni, il premio sarà corrisposto in misura pari a $195/200$ ($240-15-30=195$). Ferme restando le giornate teoricamente lavorabili annualmente, nel caso di assenza per aspettativa non retribuita per 30 giorni, essendo comunque raggiunto il limite delle 200 giornate lavorate, in quanto $240-30=210$, l'importo del premio sarà erogato comunque per intero.

L'importo del Fondo di Incentivazione per l'anno 2018 è determinato in Euro 26.525,00 lordi complessivi, da cui detrarre quanto erogato nel corso del 2018 a titolo di Indennità di Ente ex-CCNL 2005.

B – PERSONALE DI SEGRETERIA: PASSAGGI DI LIVELLO

In considerazione del nuovo assetto operativo, si ritiene di dover attuare anche un nuovo assetto organizzativo.

In relazione a ciò, l'Ordine ritiene più confacente alla fungibilità delle mansioni ed alla parificazione delle responsabilità avere tutti i dipendenti nell'area C.

Per questo motivo, saranno attivate le procedure necessarie alla realizzazione di quanto sopra.

Per il futuro si ritiene opportuno prevedere scorrimenti orizzontali per i dipendenti, con modalità che saranno definite in un successivo accordo, anche in base alla risultanze della ripartizione dei carichi di lavoro e delle attività derivanti dalla fase di start-up della Fondazione, che saranno analizzate e prese in debita considerazione per la definizione e la proposta degli avanzamenti in questione.

C – PERSONALE DI SEGRETERIA: MANSIONARIO E ORARIO DI LAVORO

Per effetto della costituzione della Fondazione e per le conseguenti attività, nelle more della definizione delle procedure di cui al precedente punto A, lettera a), si rende necessario provvedere alla definizione di un nuovo mansionario del personale di segreteria e anche ad una eventuale riorganizzazione dell'orario di lavoro.

A tal fine, si provvederà:

1. a svolgere un'analisi delle mansioni individualmente svolte,
2. a determinare la relativa onerosità in termini di operatività e responsabilità, nonché di dedizione di tempo,
3. a stilare un nuovo mansionario che tenga conto della necessità di effettuare la fase di start-up della Fondazione.

Nell'analisi di cui sopra saranno coinvolti i lavoratori con riunioni periodiche e confronti volti ad avere un quadro chiaro ed esaustivo della situazione.

D – CONCLUSIONI; VALIDITA' DEL PRESENTE ACCORDO

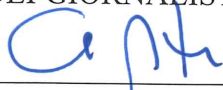
Le parti si incontreranno entro la fine del mese di novembre 2018 per una valutazione complessiva dell'andamento degli obiettivi definiti nel presente accordo e per l'eventuale apposizione di correttivi od integrazioni qualora se ne ravvisasse la necessità.

Il presente accordo avrà validità limitatamente al corrente anno 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le parti:

ORDINE DEI GIORNALISTI DELLA TOSCANA



CISL-FUNZIONE PUBBLICA

