

VERBALE di ACCORDO SINDACALE in sede AZIENDALE

(premio di risultato – competenza anno 2019)

Il giorno 09/09/2019 alle ore 10,30 circa, presso la sede di 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 FILCAMS CGIL di Roma C.O.L. nella persona del Dirigente sindacale Territoriale Dr. Claudio Ricci;
- la FISASCAT CISL di Roma: nella persona del funzionario Dott.ssa Giovanna Catizone;
- le RSA dell'IFEL: Dott.ssa Carla Giorgio e Sig.ra M.C. Flamini

per la definizione e la formalizzazione degli esiti del confronto finalizzato a tentare di trovare un componimento in ordine ai seguenti temi ed argomenti all'ODG: **Premio di risultato per l'anno 2019**

PREMESSO CHE

I) a fronte di specifiche e reiterate istanze di parte sindacale, le sottoscritte parti si sono incontrate, proseguendo nel solco dei precedenti accordi, e perseguendo la finalità di ideare ed adottare strumenti, quali accordi-contratti collettivi 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 sul tema, e 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 così come modificata dalla L. n° 232/2016 e ss.mm.ii.; 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, etc...; gli accordi interconfederali del settore "Terziario-Distribuzione-Servizi" rispettivamente sulla rappresentanza e sugli assetti contrattuali sottoscritti il 26/11/2015 ed il 24/11/2016; ed, infine le disposizioni del CCNL "Terziario-Distribuzione-Servizi" sottoscritto il 30/03/2015 e ss.mm.ii.; e da ultimo anche i chiarimenti intervenuti con ris. AE n° 78/E del 18/10/2018, sul requisito della incrementalità;

III) le parti si danno atto che le norme suindicate risultano ampiamente soddisfatte e rispettate in questo, come anche nei precedenti accordi, e sono state sentite da IFEL e dalle proprie maestranze quale, una tra le varie, positive leve per un produttivo e condiviso percorso di affinamento e miglioramento continuo dei rapporti nel lavoro e per modalità di gestione incentrate sulla condivisione ed efficace collaborazione orientata all'unione ed al risultato piuttosto che a rigidi e datati formalismi, di varia origine, ormai obsoleti, inutili ed improduttivi per entrambe le parti contraenti;

IV) le parti, infine, riconoscono il valore anche sociale dei sistemi di premialità e/o di welfare aziendale e, pertanto, intendono, consentire e favorire l'utilizzo degli strumenti possibili e disponibili al fine di un sempre migliore temperamento 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

V) le parti intendono, pertanto, anche al fine dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme oggetto del presente accordo ed erogate ai sensi delle norme indicate al precedente punto II), 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...., **che si siano verificati** in un periodo congruo di maturazione del premio appresso individuato, rispetto al risultato antecedente l'inizio del citato periodo di maturazione del premio, subordinando quindi la dazione del "premio di risultato" e lo speciale trattamento fiscale agevolato non solo al raggiungimento di obiettivi aziendali ritenuti congrui, ma anche all'effettivo **conseguimento di risultati incrementali** rispetto a quelli registrati dall'azienda all'inizio del periodo di maturazione del premio medesimo e per i medesimi indicatori (*criterio dell'incrementalità*), ed **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;

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

VII) il valore massimo complessivo di risorse stanziate per il premio di risultato 2019, nei limiti del budget approvato, ammonta ad Euro 70.000,00 (settantamila/00) lordi.

TANTO PREMESSO E CONSIDERATO

dopo un approfondito esame congiunto, esaminate le possibilità e funzionalità di rilevazione quali-quantitative attualmente fornite dalla 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 l'eventuale corresponsione del premio, eventuale e variabile, di risultato di competenza dell'anno 2019;

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 e comunicazione in materia di studi e ricerche in materia di finanza locale); il Piano Annuale delle Attività della Fondazione approvato dagli Organi competenti il 27/2/2019 che incarna anche gli "obiettivi" 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, per il 2019, 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 55% dello stanziamento globale indicato al precedente punto VII) pari a globali Euro 38.500,00 (trentottomilacinquecento/00) lordi e al secondo livello di analisi B) - individuale, la rimanente percentuale del 45% pari all'importo residuo di Euro 31.500,00 (trentunomilacinquecento/00) lordi;

4) per il premio di risultato di competenza dell'anno 2019 il periodo di riferimento (e/o di misurazione) ritenuto congruo è: dal 1 Gennaio al 31 Dicembre 2019; l'incrementalità viene apprezzata confrontando i risultati degli indicatori conseguiti nel 2019 con i quelli conseguiti, per i medesimi indicatori, nei seguenti periodi:

1 - Formazione: media partecipanti dal 2013 al 2018 compresi;

2 - Comunicazione: visualizzazioni canali social 2018;

3 - Ricerca: Numero Ricerche 2018 (sia stampate che in formato elettronico).

5) tutte le procedure atte al calcolo, nel rispetto del presente accordo, dell'effettivo premio di risultato 2019 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, così come la valutazione circa la congruità, in termini di risultati a consuntivo, circa il raggiungimento degli "obiettivi" costituiti nel citato Piano Annuale delle Attività di IFEL.

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 31/12/2019.

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 2019 e, comunque, non oltre la mensilità del mese di luglio 2020;

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 2019, 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 e/o in caso di mancato congruo raggiungimento dei contenuti "obiettivi" prefissati nel citato Piano delle Attività IFEL 2019, quanto precede salvo diverse indicazioni e/o autorizzazioni degli organi competenti;
- 9) tutti gli importi di cui al presente accordo sul premio di risultato 2019, attesa anche la loro natura, non sono utili e/o computabili ai fini della determinazione e/o computo di alcun istituto economico – retributivo e/o risarcitorio (diretto, indiretto e/o differito; fisso e/o variabile; ecc.) legale e/o contrattuale, ivi compresi ad es.: i ratei, il preavviso, il trattamento di fine rapporto, etc...; 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 ridisciplina, 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;
- 11) il presente accordo si applicherà, altresì, ai lavoratori subordinati dell'IFEL, di categorie e/o comparti non direttamente rappresentati dalle RSA e OOSS firmatarie del CCNL e/o del presente accordo, che, in via collettiva e mediante le rispettive rappresentanze sindacali, intenderanno formalmente aderirvi entro sette giorni della sottoscrizione e dalla affissione in bacheca del presente accordo;

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

- 12) i criteri / indicatori di misurazione a cui far riferimento individuati dalle parti relativamente alla parte di premio di risultato 2019 indicata nel precedente art. 3, lettera A) e relativi pesi (%) consistono nel:
- numero dei partecipanti (sia in loco che attraverso i webinar)
 - numero di visualizzazioni sui canali social dell'IFEL (es: facebook, youtube, tweet)
 - numero ricerche IFEL (sia stampate che in formato elettronico);
- 13) l'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, qualità, ed innovazione, ecc. ..., riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, rispetto ai valori realizzati nell'egual periodo di riferimento dell'anno precedente;
- 14) i valori numerici degli indicatori / criteri citati al precedente art. 12, vengono individuati e reperiti dal bilancio aziendale al 31 dicembre 2019 e dalla relazione conclusiva delle attività 2019, così come deliberati dagli organi competenti dell'IFEL, sulla base della apposita documentazione agli atti aziendali; idem dicasi per i dati di raffronto (2018 e/o media di periodo);



15) richiamando il precedente art. 12) le parti concordano che l'entità/variabilità del premio di risultato 2019, 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 Euro. 00,00 (zero/00) ed Euro 38.500,00 (trentottomilacinquecento/00);

16) si procederà, poi, alla determinazione del premio di risultato 2019, 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 i soli lavoratori aventi teoricamente diritto al premio, individuati tenendo conto del disposto dei precedenti artt. 10 e 11;
- 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.17;
- c) si procederà a suddividere il valore globale risultante da quanto indicato nel precedente art. 15 per il risultato fornito dalla procedura indicata nella precedente lettera b);
- d) si procederà, sempre tenuti a mente i criteri indicati nel successivo art. 17, 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).

Il procedimento di cui sopra viene effettuato mediante l'allegata griglia (all. 2) che, sottoscritta dalle parti, fa parte integrante del presente accordo.

Esperate le procedure annuali di cui al precedente punto 5, detta griglia compilata verrà poi conservata agli atti aziendali;

17) 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)

18) per ciò che concerne la presente q.p. del premio di risultato 2019, le parti, in attesa di poter pervenire ad una disciplina di misurazione e determinazione maggiormente aderente alla normativa legale speciale indicata nel punto II) 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 2019 indicata nel precedente art. 3, lettera B), sulla base di procedure distributive e valutative secondo le modalità e criteri qualitativi stabiliti nella scheda - allegato 3 - nonché all'esito di conformi valutazione e determinazione individuale del valore del premio effettivo individuale come da scheda individuale - allegato 4 -, verranno determinati, per i soli lavoratori aventi diritto siccome individuati negli artt.



10 e 11, ulteriori importi “una tantum” premianti individuali, fino al raggiungimento dell’importo massimo, a livello complessivo aziendale, di Euro 38.500,00 (trentottomilacinquecento/00), in corrispondenza a quanto indicato nell’ultimo comma del precedente punto 3).

Per quanto precede la presente quota parte del premio di risultato 2019 verrà sottoposta al normale regime di tassazione ordinaria;

19) qualora si dovessero registrare delle economie sul budget di cui al punto 3) lettera B), le somme residuanti, troveranno la eventuale destinazione-riallocazione per le finalità individuate dalla Direzione aziendale.

PARTE FINALE comune

20) le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto e confermano che:

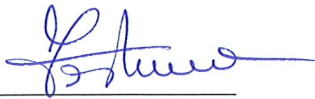
- a) il presente accordo è temporaneo e speciale, a tal fine valendo per la sola annualità di competenza 2019; e, nei limiti e con le modalità sopra pattuite, verrà erogato nel 2020;
- b) il presente accordo è un complesso unico ed inscindibile e, pertanto, non è suscettibile di sottoscrizione, adesione e/o applicazione parziale e/o con riserva;
- c) ferme restando le facoltà di legge per la azienda di ideare e/o realizzare, anche unilateralmente, un sistema, condiviso o meno, di welfare aziendale c.d. “puro”, le parti, sulla scia di quanto indicato al punto IV) continueranno, a richiesta, il confronto teso a verificare la fattibilità, e nel caso ad ideare, un possibile, efficace e condiviso “piano e/o paniere di welfare aziendale” finalizzato a rendere concreta, per gli eventuali premi di risultato degli anni a venire, la possibilità per i 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 II) delle premesse;
- d) il presente accordo inerisce il premio di risultato 2019; per la parte speciale (I) di cui al punto 3) lettera A) risulta conforme alla apposita normativa indicata al punto II) delle premesse, e, pertanto, essendo oggetto di c.d. “detassazione”, dovrà essere depositato, a tutti i fini di legge e contrattuali, presso il Ministero del Lavoro, a cura dell’IFEL.

21) 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.

Allegati citati n° 4

Letto, approvato e sottoscritto

- Per IFEL



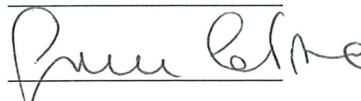
- Per la CGIL



- Le RSA - CGIL dell’IFEL




- Per la CISL



- Le RSA - CISL dell’IFEL



PER ADESIONE E SOTTOSCRIZIONE
ASSOCIAZIONE STAMPA ROMANA

IL FIDUCIARIO 

OBIETTIVI e RISULTATI INCREMENTALI COLLETTIVI PER IL 2019 (art. 3, lettera A)

| |
|---|
| Sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio ex art. 8 dell'accordo sindacale: SI/ NO |
| Presenza di perdita aziendale in bilancio al 31/12/2019: SI/ NO |
| Raggiungimento congruo di uno o più degli obiettivi indicati nel Piano delle Attività 2019, come da relativa "relazione consuntiva": SI / No |
| Risultato incrementale di uno o più degli indicatori di cui all'art. 4, della parte generale comune, dell'accordo sindacale 9/08/2019 : SI / No |

| | | |
|---|---|-----------|
| BUDGET massimo per obiettivi collettivi | € | 38.500,00 |
|---|---|-----------|

n° 3 criteri / indicatori di misurazione (art. 12 accordo sindacale)

| Obiettivo/Criterio 1 – FORMAZIONE | 40% del budget | |
|--|------------------------|------|
| | valore medio 2013/2018 | 2019 |
| Numero Partecipanti (sia in loco che a distanza) | 26.026 | |
| 100% dell'obiettivo: a partire da += 0 in poi unità numero formati 50% dell'obiettivo: da -1 a -500 unità numero formati 30% dell'obiettivo: da -501 a -1.000 numero formati 20% dell'obiettivo: da -1.001 a -3.000 numero formati 0% dell'obiettivo: a partire da -3.001 unità numero formati | | |
| Raggiungimento obiettivo 1 – FORMAZIONE | % | --- |
| IMPORTO obiettivo 1 – FORMAZIONE | € | --- |

| Obiettivo/Criterio 2 - COMUNICAZIONE | 40% del budget | |
|--|----------------|------|
| | 2018 | 2019 |
| CANALI SOCIAL (visualizzazioni facebook-youtube-tweet) | 909.723 | |
| 100% dell'obiettivo: a partire da += 0 in poi unità numero visualizzazioni 50% dell'obiettivo: da -1 a -10.000 unità numero visualizzazioni 30% dell'obiettivo: da -10.001 a -15.000 numero visualizzazioni 20% dell'obiettivo: da -15.001 a -30.000 numero visualizzazioni 0% dell'obiettivo: a partire da -30.001 unità numero visualizzazioni | | |
| Raggiungimento obiettivo 2 – COMUNICAZIONE | % | --- |
| IMPORTO obiettivo 2 – COMUNICAZIONE | € | --- |

| Obiettivo/Criterio 3 – RICERCA | 20% del budget | |
|---|----------------|------|
| | 2018 | 2019 |
| Numero Ricerche IFEL (sia stampate che in formato elettronico) | 18 | |
| 100% dell'obiettivo: a partire da += 0 in poi unità numero pubblicazioni 50% dell'obiettivo: da -1 a -3 unità numero pubblicazioni 30% dell'obiettivo: da -4 a -6 numero pubblicazioni 20% dell'obiettivo: da -7 a -9 numero pubblicazioni 0% dell'obiettivo: a partire da -10 unità numero pubblicazioni | | |
| Raggiungimento obiettivo 3 – RICERCA | % | --- |
| IMPORTO obiettivo 3 – RICERCA | € | --- |

| | |
|--|-----|
| (*) TOTALE GENERALE AMMONTARE AZIENDALE PREMIO (parte: art. 3, lettera A) ex art. 15 accordo sindacale | --- |
|--|-----|

| | |
|--|-----|
| N. DIPENDENTI AL 31/12/2019 | --- |
| N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL 31/12/2019 (in base ai mesi di effettivo e pieno rapporto - valore desunto da art. 16, lettera b) | --- |
| IMPORTO TEORICO QUOTA PROCAPITE MASSIMA. Dato statistico per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016 | --- |

All. 2 - all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 09/09/2019

Griglia/conteggi per la determinazione del premio di risultato effettivo individuale 2019 - parte art. 3, lettera a) accordo sindacale

| | | |
|--|-------------|---------|
| Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15 (risultato (*) dell'all. 1) | € 38.500,00 | a |
| Totale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto" a livello globale aziendale ex art. 16, lettera b) | xxx | b |
| Valore ex art. 16, lettera c) | xxx | c (A/B) |

| COGNOME | NOME | % PT | computo ex art. 16, lettera a) : SI / NO / SI parziale | Motivi del non computo o del computo parziale ex artt. 10, 11 e 17 | MESI INDIVIDUALI DI PIENO ED EFFETTIVO RAPPORTO ex art. 16, lettera d) | PREMIO EFFETTIVO INDIVIDUALE SU CRITERI/OBIETTIVI GENERALI ex art. 16, lettera e) |
|------------------|------|-------|--|--|--|---|
| DIPENDENTE TIPO1 | | 100% | NO | | - | 0,00 |
| DIPENDENTE TIPO2 | | 100% | SI | | 12 | 12xc |
| DIPENDENTE TIPO3 | | 50% | SI parziale - 12 mesi | | 12x50% | 6xc |
| DIPENDENTE TIPO4 | | 80% | SI parziale - 5 mesi | | 5x80% | 4xc |
| DIPENDENTE TIPO5 | | 100% | SI parziale - 3 mesi | | 3x100% | 3xc |
| DIPENDENTE TIPO6 | | altro | altro | altro | altro | altro |
| | | | | | | xxx |

Roma, li

Timbro e firma



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

| I) 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 | 31.500,00 |
| a) n° dipendenti totali aziendali al 31/12/2019 | xxx |
| b) n° dipendenti aventi diritto al 31/12/2019 (**) | xxx |
| c) importo quota procapite teorico massimo (e/b) | xxx |
| d) La "normale" quota parte del budget di spettanza di ogni unità organizzativa è determinata moltiplicando l'importo-quota procapite teorico massimo per il n° degli addetti alla unità organizzativa al 31/12/2018 | |

(*) 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 € 31.500,00.

(**) 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: "premio fisso", "una tantum premiante", ecc.)

| II) CRITERI DI VALUTAZIONE QUALITATIVI PER LA DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO RELATIVO AGLI OBIETTIVI/CRITERI INDIVIDUALI (art. 3, lettera b) | |
|---|--|
| CRITERI QUALITATIVI INDIVIDUALI: fattori comportamentali e/o organizzativo-produttivi | |
| 1) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra | |
| 2) Flessibilità, adattabilità e disponibilità | |
| 3) Efficienza, efficacia e qualità nella esecuzione lavoro assegnato | |

La valutazione dei suddetti fattori qualitativi, in base alla quale viene determinato l'ammontare individuale effettivo di questa parte del premio 2018, verrà effettuata per ciascun dipendente, sulla base della scheda di valutazione (allegato 4) ed è di competenza del relativo responsabile d'Ufficio/Dipartimento/Direzione (unità organizzativa) previa nulla osta del Direttore; fermo rimanendo il tetto massimo della "normale" quota parte del budget di spettanza di ogni unità organizzativa così come disciplinata al punto I).

Roma, li
 Timbro e firma



ALLEGATO 4 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 9/09/2019

**SCHEDA DI VALUTAZIONE - CRITERI INDIVIDUALI QUALITATIVI -
E DI DETERMINAZIONE-ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO RELATIVO all'art. 3, lettera b – art. 18**

| | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | |
| NOME E COGNOME VALUTATO | NOME E COGNOME VALUTATORE |
| PROFILO DI INQUADRAMENTO | PERIODO DI RIFERIMENTO Anno 2019 |
| UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA | |

CRITERI QUALITATIVI INDIVIDUALI
(fattori comportamentali e/o organizzativo-produttivi)

| Fattori | Giudizio | Motivazione | Note Organizzative e/o commenti del valutatore (ad es. eventuali cambiamenti di Unità Organizzativa, situazioni particolari di U.O e/o del lavoratore, ecc.) |
|---|----------|-------------|--|
| 1) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra | | | |
| 2) Flessibilità, adattabilità e disponibilità | | | |
| 3) Efficienza, efficacia nell'esecuzione del lavoro assegnato | | | |

Giudizio finale e complessivo del valutatore e proposta del valore del premio individuale lordo (art. 3, lettera b - art. 18)

• Giudizio finale e complessivo del valutatore: _____

• Proposta del valore del premio individuale lordo: _____

1. La valutazione avviene sulla base dei fattori qualitativi, comportamentali e/o organizzativo-produttivi indicati, e risponde all'esigenza di cogliere e premiare alcuni aspetti legati alla dinamica lavorativa ed alle modalità e tipo di contributo fornito dal lavoratore nell'espletamento dei compiti assegnati, utili e di valore, a prescindere dal raggiungimento di specifici obiettivi e risultati e/o dati quantitativi.
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 l'ammontare dell'effettivo premio individuale di ciascuna risorsa tenendo conto della valutazione assegnata.
4. La definitiva determinazione ed attribuzione del valore premio individuale di ciascuna risorsa avviene a discrezione del Direttore e/o previo suo N.O.

Data:

Firma del valutatore

Firma del valutato

Determinazione del Direttore e valorizzazione definitiva del premio effettivo individuale lordo (art. 3, lettera b - art. 18)

Data:

Firma del Direttore

