

Oggetto: Contratto collettivo decentrato integrativo per la definizione delle modalità di utilizzo del fondo per la corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2022

Relazione illustrativa

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	19/07/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Ente: Direttore dell'Azienda Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, Firmatarie della preintesa: C.G.I.L., C.I.S.L., CSA
Soggetti destinatari	Tutto il personale di categoria D1 e D2, con contratto a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate erogabili per l'anno 2022

Illustrazione dell'articolato del contratto (modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Definizione un'ipotesi di contratto decentrato integrativo per stabilire l'utilizzo del suindicato fondo relativamente al risultato da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'anno di riferimento con successiva applicazione della valutazione e della percentuale sul premio.

Infine, ai sensi del parere ANCI del 12 settembre 2012, l'Azienda decide che trattandosi di risorse variabili che l'ente ha ritenuto di porre a carico del bilancio, il mancato o parziale conseguimento degli obiettivi comporta un risparmio che l'ente recupera in bilancio.

La delegazione trattante dell'Azienda Consortile Agro Solidale e la delegazione di parte sindacale hanno concordato in data 01.12.2023 intesa in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate erogabili per l'anno 2022.

Pertanto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo:

- 1) prende atto dell'ammontare delle risorse erogabili per l'anno 2022 pari a € 94.320,00;
- 2) ne stabilisce l'utilizzo (retribuzione di risultato) per l'anno 2022 nel prosieguo della relazione.

(Utilizzo del fondo per l'anno 2022)

Le parti prendono atto che:

- l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato del personale a tempo indeterminato e determinato per l'anno 2022, è pari a € 60.000,00;
- che, in base agli indirizzi del CDA, le risorse erogabili da destinare alla retribuzione di risultato del personale per l'anno 2022 sono pari alla residua somma di € 60.000,00 e che, trattandosi di risorse variabili che l'Azienda ha ritenuto di porre a carico del bilancio, il mancato o parziale conseguimento degli obiettivi comporta un risparmio che l'Azienda recupera in bilancio.

Le parti concordano che le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale a tempo indeterminato e determinato verranno distribuite in base alla valutazione e applicazione della percentuale sul premio.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse contrattate vengono utilizzate nel seguente modo:

Indennità: reperibilità ✕
<i>Descrizione:</i> l'indennità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite ai servizi essenziali
<i>Importo massimo previsto nel fondo</i> € 5.000,00
<i>Riferimento alla Norma del CCNL:</i> art. 24 CCNL del 21/05/2018
<i>Riferimento all'articolo del CCI Aziendale:</i> art.26
<i>Criteri di attribuzione:</i> vengono attribuiti al personale del Servizio Segretariato Sociale e Sociale Professionale in accordo al Regolamento aziendale.
<i>Nota bene:</i> l'importo massimo previsto del fondo pari a € 5.000,00 viene stabilito considerando che il Regolamento sulla reperibilità è entrato in vigore il 01 ottobre 2020.
Indennità: Specifiche Responsabilità di cui all'art. 70 – quinquies del CCNL del 21/05/2018
<i>Descrizione:</i> risorse destinate a compensare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche
<i>Importo massimo previsto nel fondo</i> € 60.000,00
<i>Riferimento alla Norma del CCNL:</i> all'art. 70 – quinquies CCNL del 21/05/2018
<i>Riferimento all'articolo del CCI Aziendale:</i> art.49
<i>Criteri di attribuzione:</i> incentivare i dipendenti che hanno una specifica responsabilità

Di seguito tabella di sintesi:

Descrizione	Importo 2022
Art. 24 - CCNL Reperibilità	5.000,00
Art. 38 - CCNL Straordinario	5.000,00
Art. 70 - CCNL Specifiche Responsabilità	60.000,00
Performance individuale	60.000,00
Totale	130.000,00

→ E' abrogato
→ " " "
→
→

A) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di CCDI in esame non determina effetti abrogativi impliciti.

B) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse destinate alla remunerazione del risultato raggiunto di cui all'ipotesi di CCDI in esame, sono attribuite in base ad un sistema di valutazione allineato con i principi e le regole della riforma Brunetta e s.m.e i. con particolare riferimento ai piani di valutazione della performance individuale e alle logiche meritocratiche della valutazione.

Nello specifico, il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenziali si articola su due componenti:

- ✓ 1° componente: valutazione riferita al raggiungimento di obiettivi (compresi quelli di performance di Ente);
- ✓ 2° componente: valutazione riferita alle competenze organizzative e manageriali.

C) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Gli obiettivi assegnati dall'Azienda saranno oggetto di valutazione a consuntivo. La valutazione della performance individuale del personale, che tiene conto anche delle competenze organizzative e manageriali, sarà effettuata in base al sistema di valutazione in uso presso l'Azienda.

Esclusione ART. 24 + ART. 38 e M, pagamento delle uniche spese
RESP., servizi ~~di~~ PERF. + RISULTATO

Proposte unificate attribuzione senza punte in corso

2025

