

Accordo sindacale

Premi di risultato triennio 2025-2027

Tra la Associazione Apriticielo

e

FP CGIL e CISL FP territoriali, rappresentate rispettivamente dal dott. Paolo Manassero e il dott. Carlo Adorno

Premesso che

- l'Associazione Apriticielo intende implementare il proprio Performance Management al fine di raggiungere l'obiettivo di rafforzare e valorizzazione l'aspetto identitario previsto nel nuovo piano strategico 2025 -2027, abbinando alle performance dei dipendenti anche i comportamenti che determinano il DNA dell'Associazione;

- nel 2024 l'Associazione ha sviluppato un progetto partecipato di formazione finalizzato alla predisposizione di un sistema di valutazione nuovo e specifico che comprenderà, a partire dal 2025, la valutazione sia delle performance sia dei comportamenti distintivi messi in atto dai dipendenti.

Si ritiene opportuno sottoscrivere per il prossimo triennio un accordo collettivo aziendale.

L'Associazione Apriticielo e FP CGIL e CISL FP territoriali, rappresentate rispettivamente dal dott. Paolo Manassero e il dott. Carlo Adorno

convengono e stipulano quanto segue:

1. Fatta salva la disponibilità di bilancio dell'Associazione Apriticielo, per il triennio 2025-2027, sarà riconosciuto il premio di risultato di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture a seguito della valutazione delle Performance (**ALLEGATO - CRITERI DI ATTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO**).
2. Le risorse destinate al premio di risultato, ammontano ad € 27.000,00 annui (costo aziendale), fatta salva la disponibilità di bilancio del previsionale annuale proposto dal Consiglio di Amministrazione e approvato dall'Assemblea dei Soci.
3. I premi saranno erogati ai dipendenti che abbiano svolto almeno sei mesi di effettivo servizio nell'esercizio. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e superando comunque i sei mesi di effettivo servizio, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Nei confronti del personale a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.
4. Una quota pari al 50% del premio sarà legata alla produttività dell'ente, in particolare al raggiungimento dei ricavi da attività proprie definiti dal Consiglio di Amministrazione. Questa quota sarà riconosciuta a tutti i dipendenti, sia a tempo determinato sia indeterminato. La quota sarà parametrizzata rispetto all'eventuale percentuale di tempo parziale.
5. Una quota pari al restante 50% sarà destinata ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, ad eccezione dei casi per i quali non è possibile creare dei piani obiettivi specifici (a titolo esemplificativo e non esaustivo i lavoratori che svolgono prevalentemente le mansioni di



animatore scientifico). Essa tiene conto della valutazione degli obiettivi specifici e del comportamento messo in atto dai dipendenti per il loro raggiungimento. La quota sarà parametrizzata rispetto al livello contrattuale (scala parametrica CCNL Federculture in allegato), alla percentuale di tempo parziale e dipenderà dalla valutazione individuale elaborata dal Responsabile di Area, d'intesa con la Direzione, così come previsto dall'**allegato "Criteri di attribuzione dei premi di risultato"**.

6. Entro il 30 gennaio dell'anno successivo rispetto ai premi da erogare, i Responsabili di Area trasmetteranno al Direttore dell'Associazione Apriticielo una sintetica valutazione dei singoli lavoratori, rilevante ai fini dell'attribuzione della relativa quota di premio legata alla valutazione individuale, e la conseguente proposta di attribuzione del premio calcolato secondo le modalità disciplinate dal presente accordo. L'attribuzione del premio di risultato è disposta dal Presidente entro il termine del 15 febbraio, ove ne sussistano le condizioni. Il relativo pagamento avverrà con la prima retribuzione utile.

7. Gli importi del premio di risultato non avranno riflessi, diretti o indiretti, su alcun istituto contrattuale o di Legge.

8. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture vigente.

9. Le parti si danno reciprocamente atto che le somme corrisposte in relazione alle individuate voci e criteri hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione della detassazione e dello sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro.

10. Le parti concordano che, successivamente, si potrà eventualmente addivenire ad un accordo avente ad oggetto la sostituzione di parte del premio di risultato con forme di Welfare aziendale.

11. Le parti concordano la possibilità di aggiornare e rivedere il presente accordo sulla base di nuovi elementi che potranno intervenire durante l'anno.

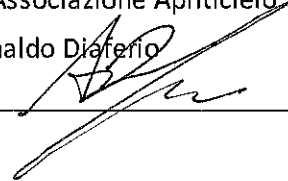
Letto, approvato e sottoscritto.

Pino T.se, 11.12.2024

Firme

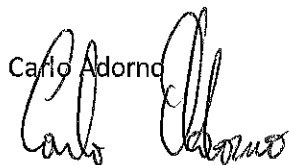
Per l'Associazione Apriticielo

Antonaldo Di Stefano



Per CISL FP

Carlo Adorno



Per FP CGIL

Paolo Manassero



ALLEGATO - CRITERI DI ATTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO

La valutazione della quota di cui al punto n.5 dell'Accordo sarà effettuata sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici/strategici e del comportamento messo in atto dai dipendenti nel loro raggiungimento.

Gli obiettivi specifici/strategici, al massimo 4 con possibili pesi diversi, sono individuati ogni anno entro il mese di gennaio in accordo tra il dipendente e il suo Responsabile di Area. Potranno essere integrati e modificati in itinere alla luce dell'evoluzione del piano lavorativo generale e delle disponibilità economiche nei vari settori.

Gli obiettivi relativi ai comportamenti distintivi sono individuati a valle di un percorso formativo partecipato da tutti i dipendenti.

La valutazione si basa sulla seguente scala di valori da 1 a 4:

1 = Al di sotto di quanto atteso

2 = Parzialmente rispondente alle attese

3 = Pienamente rispondente alle attese

4 = Molto oltre le aspettative, eccezionale/supera nettamente le attese

Avviene utilizzando la seguente tabella che comprende obiettivi specifici e comportamenti distintivi.



SCHEMA DI VALUTAZIONE

DIPENDENTE VALUTATO				
AREA-SETTORE				
SOGGETTO VALUTATORE				
PERIODO DI VALUTAZIONE				

	Descrizione	Peso	Valutazione (da 1 a 4*)	Peso ponderato
OBIETTIVO 1	Descrizione degli obiettivi assegnati in allineamento alla strategia dell'Ente e alla posizione lavorativa	PESO 1		
OBIETTIVO 2		PESO 2		
OBIETTIVO 3		PESO 3		
OBIETTIVO 4		PESO 4		
TOTALE OBIETTIVI				
COMPORTAMENTI DISTINTIVI – STAFF ASSOCIAZIONE APRITICIELO	E' la capacità di mettere in discussione lo status quo, di essere fautore del cambiamento, di cercare risposte innovative a problemi esistenti, producendo proposte e idee e accettando/stimolando la produzione di nuove idee nei colleghi	12,5%		
	È la capacità di essere orientati all'obiettivo nel rispetto dei tempi, scegliendo soluzioni snelle, evitando ridondanze, eccessi di speculazione, dettagli a basso valore aggiunto	12,5%		
	E' la capacità di esprimere con chiarezza i propri contributi, di ascoltare quelli dei colleghi/interlocutori esterni e utilizzare atteggiamenti professionali e positivi	12,5%		
	E' la capacità di lavorare con un obiettivo chiaro, in modo programmato e pianificato, con attenzione agli aspetti di efficienza ed efficacia, valutando l'impiego delle risorse e i rapporti costi/benefici	12,5%		

Chom

AD

RM

	E' la capacità di muoversi in autonomia all'interno delle deleghe ricevute e della discrezionalità compresa nel proprio ruolo, di anticipare i problemi e di proporre soluzioni	12,5%		
	E' la capacità di gestire i cambiamenti interni e del contesto esterno trovando modalità adattive di comportamento, oltre che di cambiare progettazione, stili di comportamento e comunicazione in funzione del target	12,5%		
	E' la capacità di operare in sinergia con i colleghi, ovvero con interlocutori esterni, per lo sviluppo di progetti comuni	12,5%		
	E' la capacità di mettere energia ed entusiasmo nei progetti, di promuovere attivamente la vision dell'organizzazione, di ingaggiare colleghi e interlocutori esterni nelle diverse attività	12,5%		
TOTALE COMPORTAMENTI DISTINTIVI				

*Scala di valutazione 1 = Al di sotto di quanto atteso, 2 = Parzialmente rispondente alle attese, 3 = Pienamente rispondente alle attese, 4 = Molto oltre le aspettative, eccezionale/supera nettamente le attese

Data colloquio (iniziale):/...../.....

Data colloquio (intermedio):/...../.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Data colloquio (finale):/...../.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Luogo e Data

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Adorno

RM

[Signature]

La valutazione degli obiettivi specifici/strategici insieme alla valutazione dei comportamenti distintivi andrà a collocare la valutazione finale in una delle caselle della matrice sottostante.

O B I E T T I V I S T R A T E G I C I	4 (3< v< =4)				
	3 (2< v< =3)				
	2 (1< v< =2)				
	1 (0< v< =1)				
		1 (0<v<=1)	2 (1<v<=2)	3 (2<v<=3)	4 (3<v<=4)
		VALUTAZIONE COMPORTAMENTI DISTINTIVI DELLO STAFF DI APRITICIELO			

I premi saranno distribuiti con il seguente criterio:

verde = premio al 100%

giallo = premio al 80%

arancione = premio al 50%

rosso = 0%





L'ammontare risultante dalla somma delle quote di premio non raggiunto in conseguenza alla valutazione del "Piano Incentivazione del Personale", sarà ridistribuito in parti uguali tra i dipendenti che rientreranno nella parte verde della tabella. In assenza di personale nelle celle di colore verde, la distribuzione sarà effettuata tra i dipendenti nelle celle gialle.

Tabella B1 – Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

Inquadramento	Scala parametrica	Retribuzione base dal 01.07.2018	Incremento tabellari dal 01.12.2021	Retribuzione base dal 01.12.2021
Fascia I - I° Livello	100,00	1.397,47 €	48,91 €	1.446,38 €
Fascia I - II° Livello	101,60	1.419,86 €	49,70 €	1.469,56 €
Fascia I - III° Livello	105,39	1.472,79 €	51,55 €	1.524,34 €
Fascia I - IV° Livello	106,99	1.495,19 €	52,33 €	1.547,52 €
Fascia I - V° Livello	113,31	1.583,45 €	55,42 €	1.638,87 €
Fascia I - VI° Livello	116,71	1.630,94 €	57,08 €	1.688,02 €
Fascia I - VII° Livello	119,09	1.664,24 €	58,25 €	1.722,49 €
Fascia II - I° Livello	116,71	1.630,94 €	57,08 €	1.688,02 €
Fascia II - II° Livello	121,47	1.697,55 €	59,41 €	1.756,96 €
Fascia II - III° Livello	124,89	1.745,34 €	61,09 €	1.806,43 €
Fascia II - IV° Livello	129,50	1.809,67 €	63,34 €	1.873,01 €
Fascia II - V° Livello	132,97	1.858,16 €	65,04 €	1.923,20 €
Fascia III - I° Livello	129,50	1.809,67 €	63,34 €	1.873,01 €
Fascia III - II° Livello	136,44	1.906,66 €	66,73 €	1.973,39 €
Fascia III - III° Livello	142,40	1.990,00 €	69,65 €	2.059,65 €
Fascia III - IV° Livello	156,94	2.193,24 €	76,76 €	2.270,01 €
Fascia III - V° Livello	164,84	2.303,56 €	80,62 €	2.384,18 €
Fascia III - VI° Livello	168,50	2.354,73 €	82,42 €	2.437,15 €
Area Quadri - Livello Q1	174,00	2.431,53 €	85,10 €	2.516,63 €
Area Quadri - Livello Q2	205,32	2.869,34 €	100,43 €	2.969,77 €

