

Oggetto: Modalità di corresponsione del premio di produzione per l'esercizio 2018

A seguito dell'intesa con le OO.SS. sulle modalità di corresponsione del premio di produzione per il 2018, si definisce di seguito la procedura di assegnazione degli obiettivi e di valutazione del raggiungimento degli stessi ai fini della corresponsione del premio di produzione che per l'anno 2018 avverrà con le modalità di seguito specificate:

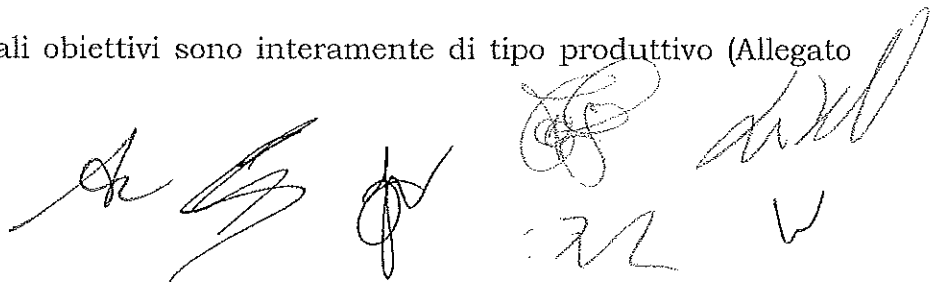
- Il premio riconosciuto a ciascun dipendente relativo agli obiettivi generali e collettivi dell'Associazione ed agli obiettivi a livello di unità organizzativa, verrà corrisposto con la mensilità di Marzo 2019;
- Il premio riconosciuto a ciascun dipendente relativo agli obiettivi individuali, verrà corrisposto entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio consuntivo 2018 e comunque non oltre la mensilità di Luglio 2019.

L'ammontare complessivo di risorse destinate al premio per il 2018 è pari ad Euro 86.200,00 determinato sui valori del budget 2018, pari all'1,3% sul valore della produzione stimato dell'anno per la quota prodotta da risorse interne, come previsto dall'art.66 del CCNL ANCI e dal relativo chiarimento a verbale

Per quanto riguarda il fondo progetti, l'ammontare e le modalità di distribuzione è disciplinata dall'accordo decentrato del 23 gennaio 2018

L'importo complessivo sarà distribuito interamente sulla base della valutazione del raggiungimento di obiettivi fissati. In particolare il premio sarà così ripartito:

- a. il 50% dell'intero importo stanziato sulla base del raggiungimento di obiettivi collettivi validi per tutta l'Associazione definiti dal Segretario Generale. Tali obiettivi sono interamente di tipo produttivo (Allegato 1);

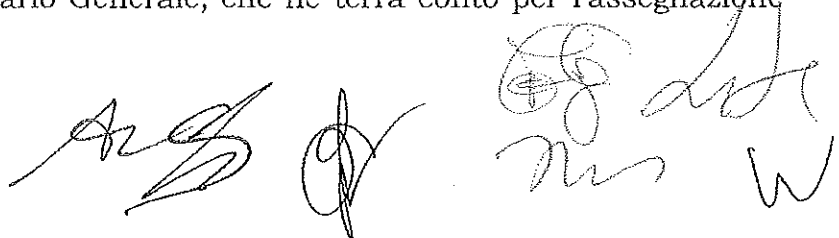
The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there are three distinct signatures, followed by a set of initials that appear to be 'ZZ', and finally a large, stylized signature on the far right.

b. il 50% sulla base di obiettivi individuali assegnati in misura variabile, a seconda del livello professionale di inquadramento, tra obiettivi di tipo produttivo e obiettivi di tipo comportamentale. (Allegato 2).

Le valutazioni di cui alla lettera b) saranno effettuate previa assegnazione degli obiettivi stessi da parte del responsabile di Area in collaborazione con i responsabili diretti ai singoli dipendenti e in copia al Segretario Generale. Il processo di assegnazione degli obiettivi dovrà essere ultimato entro il 30 luglio 2018.

Inoltre, se si dovessero registrare delle economie sui budget di cui alla lettera a) per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, le somme così definite verranno, per una percentuale pari al 50%, destinate ad incrementare il budget complessivo assegnato agli obiettivi individuali di cui alla lettera b).

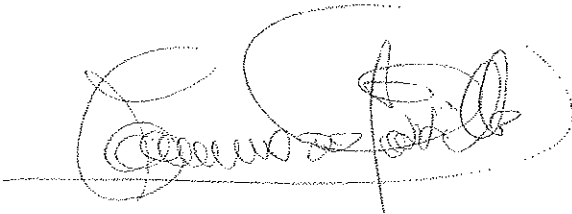
Entro il 15 novembre 2018 è previsto con ogni dipendente un colloquio di verifica sugli obiettivi di cui alla lettera b) anche al fine di realizzare la fattibilità degli stessi e/o eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto, del quale si dovrà redigere apposito verbale; entro il 28 febbraio 2019 in un colloquio finale il responsabile di Area in collaborazione con i responsabili diretti formulerà la valutazione del raggiungimento degli obiettivi che dovrà essere comunicata al dipendente, vistata dal Responsabile di Area e successivamente il verbale con la valutazione finale dovrà essere trasmesso e approvato dal Segretario Generale, che ne terrà conto per l'assegnazione del premio.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, cursive 'AG'. The middle signature is a cursive 'D'. The signature on the right is a cursive 'MSW'.

Entro i quindici giorni solari successivi alla notifica della valutazione, ogni dipendente potrà – anche assistito nelle modalità previste dalla legge e dal CCNL – chiedere al Segretario Generale di essere ascoltato per formulare le proprie osservazioni e considerazioni sulla valutazione ricevuta.

Per le facilitazioni approvate dalla legge di stabilità 2016 ed s.m.i., e nelle modalità previste dalle circolari dell’Agenzia delle Entrate, il dipendente stesso potrà decidere se scambiare il premio retributivo legato agli obiettivi collettivi aziendali di cui alla lettera a) con prestazioni di welfare integrativo in tutto o in parte, come definito e secondo le modalità contenute nel Piano Welfare Aziendale sottoscritto in pari data da ANCI e OOSS .

Il dipendente dovrà comunicare la scelta all’ufficio del personale entro e non oltre il 1/3/2019 al fine di consentire la corretta corresponsione nella busta paga di marzo 2019.

Adio Romani C.M.
Viviana Romani
che il bello

M.A.R.
g. utilizzabile (USB PZ)
Romani Romani

ALLEGATO 1

percentuale obiettivi collettivi da accordo
BUDGET per obiettivi collettivi

€ 40%
34.480,00

€ -

importo massimo per ciascun dipendente per premio collettivo dell'Associazione

€ 400,93

€ -

Obiettivo 1 - Base associativa

70% del budget

Obiettivo 1.a

40% del budget

Quote derivanti comuni associati all'1/1/18 (importo ruolo)

€ 0,00

verificare totale numero disdette (al netto adesioni disdette) nel corso dell'anno 2018, quantificare importo corrispondente e calcolare la percentuale sull'importo del ruolo

- 100% dell'obiettivo: da >= 0
- 90% dell'obiettivo: da 0 a -1%
- 80% dell'obiettivo: da -1 a -1,5%
- 60% dell'obiettivo: da -1,5 a -2%
- 40% dell'obiettivo: da -2 a -5%
- 20% dell'obiettivo: da -5 a -7,5%
- 0% dell'obiettivo: da -7% a -10%

Obiettivo 1.b

30% del budget

Valore al 31/12/18 delle morosità delle quote fino all'anno 2017

€ 0,00

- 100% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 -25%
- 80% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 -20%
- 60% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 -15%
- 40% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 -10%
- 20% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 -5%
- 0% dell'obiettivo: morosità fino al 2017 invariata

Obiettivo 2 - Ricavi aggiuntivi

30% del budget

- Valore dei ricavi aggiuntivi in budget 2018 escluso ruolo comuni Anzi
- 100% dell'obiettivo: invariato o superiore
- 90% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 5%
- 80% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 10%
- 60% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 15%
- 50% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 20%
- 0% dell'obiettivo: superiore al 20%

importo €

ALLEGATO 2
CRITERI PER IL RIPARTO RELATIVO A VALUTAZIONI INDIVIDUALI

percentuale obiettivi individuali 60%
BUDGET per valutazioni individuali* € 51.720,00

a

DETTAGLIO PERCENTUALI VALUTAZIONI INDIVIDUALI		
Livello	Fattori produttivi	Fattori comportamentali
I	90%	10%
II	80%	20%
III	70%	30%
IV	60%	40%
V	50%	50%

FATTORI COMPORTAMENTALI dal Val II LIVELLO

- 1) Puntualità, precisione e presenza sul lavoro
- 2) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra
- 3) Flessibilità ed adattabilità

FATTORI COMPORTAMENTALI LIVELLO

- 1) Capacità di valutazione dei propri dipendenti
- 2) Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse, garantendo precisione e rispetto dei tempi