

Oggetto: Modalità di corresponsione del premio di produzione per l'esercizio 2019

A seguito dell'intesa con le OO.SS. sulle modalità di corresponsione del premio di produzione per il 2019, 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 2019 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 2020;
- Il premio riconosciuto a ciascun dipendente relativo agli obiettivi individuali, verrà corrisposto entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio consuntivo 2019 e comunque non oltre la mensilità di Luglio 2020.

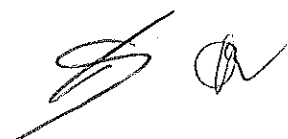
L'ammontare complessivo di risorse destinate al premio per il 2019 è pari ad Euro 84.800 determinato sui valori del budget 2019, pari all'1,3% sul valore della produzione stimato dell'anno per la quota prodotta da risorse interne, come previsto dall'art.66 del CCNL ANCI e dal relativo chiarimento a verbale

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);

NP



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 2019.

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 2019 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 2020 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.

hp



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 28/02/2020 al fine di consentire la corretta corresponsione nella busta paga di marzo 2020.

mp

Rafale VITTA
Antonio F. F. FIAT CISAL
ef
quibeli
Antonio F. F.

ALLEGATO 1

percentuale obiettivi collettivi da accordo
BUDGET per obiettivi collettivi

€ 42.400,00 €

50%

Obiettivo 1 - Base associativa

70% del budget

Obiettivo 1.a

40% del budget

Quote derivanti comuni associati all'1/1/19 (importo ruolo)

€ 0,00

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 31/12/19 delle morosità delle quote fino all'anno 2018

100% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 -25%

80% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 -20%

60% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 -15%

40% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 -10%

20% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 -5%

0% dell'obiettivo: morosità fino al 2018 invariata

Obiettivo 2 - Ricavi aggiuntivi

30% del budget

Valore dei ricavi aggiuntivi in budget 2019 escluso ruolo comuni Anci

100% dell'obiettivo: invariato o superiore

90% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 5%

80% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 10%

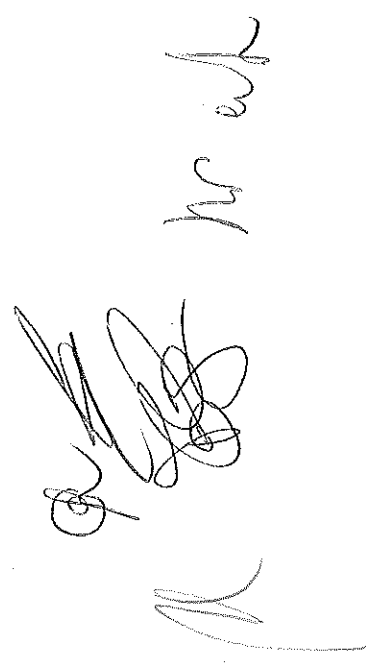
60% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 15%

50% dell'obiettivo: variazione in diminuzione fino al 20%

0% dell'obiettivo: superiore al 20%

importo €

bf



ALLEGATO 2

CRITERI PER IL RIPARTO RELATIVO A VALUTAZIONI INDIVIDUALI

percentuale obiettivi individuali 50%

BUDGET per valutazioni individuali* € 42.400,00

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 IV al 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 I 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

nd

