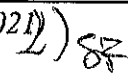


VERBALE di ACCORDO SINDACALE in sede AZIENDALE

(premio di risultato – competenza anno 2021) 

Il giorno 30/06/2022 presso la sede di IFEL - Fondazione ANCI – e in collegamento, 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. (in collegamento) e della Dott.ssa Carla Giorgio, incardinata nell'ufficio "Sviluppo Risorse Umane" della Fondazione;

- la USB Confederazione Nazionale: nella persona del Consigliere Delegato Sig. Fabio Morabito;

- le RSA – USB privato di IFEL: Giovanna Montanucci

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 2022**

PREMESSO CHE

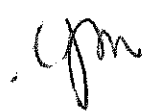
I) richiamandosi alle finalità e principi di cui all'art. 11 del CIA, ed a fronte di specifiche e reiterate istanze di parte sindacale, le sottoscritte parti si sono incontrate, proseguendo nel solco dei precedenti accordi, e perseguendo la finalità di ideare ed adottare strumenti, quali accordi-contratti 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, il rendimento e gli sforzi 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; circolari A.E. nn. 5/E e 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 risposta n° 143/2018 sulla strutturazione del premio di risultato, con riss. AE n° 78/E del 18/10/2018, sul requisito della incrementalità e n° 36/E del 26 giugno 2020 sul periodo di rilevazione degli indicatori di performance; Risposta AE n° 550/2020; Risposta AE n° 240 del 20/04/2021; etc ...;

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, e/o delle esenzioni, 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 conseguito in periodo precedente individuato dalle parti come base di raffronto e, comunque, 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 ancora incerto alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale sul premio di risultato (*criterio dell'incertezza*) ma poi 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, peraltro, 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 ss.mm.ii., 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 stanziato per il premio di risultato Ifel 2022, nei limiti del budget approvato, ammonta ad Euro 90.000,00 (novantamila/00) lordi;

VIII) le parti si danno, inoltre, atto e riconoscono la assoluta particolarità del periodo in corso e del presente anno, e, quindi, anche delle conseguenti difficoltà incontrate nel processo di contrattazione e definizione del presente accordo, atteso il perdurante difficilissimo e critico periodo caratterizzato dal protrarsi dei contagi e della emergenza sanitaria Covid-19 e sue varianti, nonché anche degli ulteriori effetti nefasti sui paesi UE, e particolarmente anche sul nostro, della perdurante "guerra" tra Ucraina e Russia;

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:

- 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 corresponsione del premio, eventuale e variabile, di risultato IFEL di competenza dell'anno 2022;
- 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, comunicazione e ricerche in materia di finanza ed economia locale);
 - il Piano Annuale delle Attività 2022 della Fondazione approvato dagli Organi competenti in data 24 Febbraio 2022, 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 ed il particolarissimo periodo di cui al punto VIII) delle Considerazioni;
- le parti concordano che, per il 2022, 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 al livello organizzativo: generale/collettivo.
- Si concorda, quindi, di attribuire al livello generale collettivo una percentuale pari al 100% dello stanziamento globale indicato al precedente punto VII) pari a globali Euro 90.000,00 lordi;
- 4) per il premio di risultato IFEL di competenza dell'anno 2022, il periodo di riferimento (e/o di misurazione) ritenuto congruo, viene così determinato: dal 1 Luglio 2022 al 31 Dicembre 2022; l'incrementalità viene apprezzata e verificata confrontando i risultati conseguiti nel predetto periodo 2022 (2° semestre) nelle seguenti tre aree aziendali, e sulla base degli indicatori specificati nel successivo punto 12), con quelli conseguiti, per i medesimi indicatori, nei seguenti periodi (indicatori di base) indicati nella relativa tabella (all. 1):

- 1 - **Formazione**: valore medio del triennio 2018-2019-2021 (secondo semestre di ciascun anno);
- 2 - **Comunicazione**: valore del secondo semestre 2021 (Luglio-Dicembre 2021);
- 3 - **Studi e/o Ricerche**: valore del secondo semestre 2021 (Luglio-Dicembre 2021).

Le Parti si danno atto e confermano che l'anno 2020 è stato ritenuto dalle stesse assolutamente inidoneo ai fini del calcolo dell'incrementalità, in quanto le trasformate modalità lavorative e tecnico – produttive che è stato necessario approntare nel 2020 per contrastare l'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19 hanno fatto registrare in tale anno valori degli indicatori così detti *outlier* e, comunque, costituendo, per tutti i ben noti e tristi motivi, il 2020 un anno del tutto speciale ed eccezionale e quindi con caratteristiche non commensurabili e, quindi, utili ai fini che qui rilevano;



- 5) tutte le procedure atte alla verifica e determinazione, sia dell'"an" che del "quantum", del premio globale aziendale di risultato IFEL 2022 eventualmente spettante, nel rispetto del presente accordo e secondo il processo indicato nell'allegata tabella (all.1), nonché finalizzate alla determinazione del relativo ed effettivo ammontare lordo pro capite spettante, in funzione della seguente struttura del premio di risultato e delle relative politiche retributive e redistributive pattuite dalle parti secondo il processo indicato nelle allegate tabelle (all.: 2, 3 e 4), 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 2022.
- Decorso il periodo congruo individuato al precedente punto 4), le procedure succitate dovranno essere terminate entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consuntivo al 31/12/2021. Gli esiti delle stesse, devono essere oggetto di preventiva informativa alle RSA entro 10 giorni dalla suddetta approvazione.

sf
Epon

sf

Successivamente all'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 di risultato 2022, avverrà entro il terzo mese di paga successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo 2022 e, comunque, non oltre la mensilità del mese di luglio 2023;
- 7) qualora, in conseguenza dell'incertezza e variabilità del premio, si dovessero registrare delle economie sul budget di cui al punto 3), le somme residuanti, verranno destinate al budget della Formazione dei dipendenti IFEL;
- 8) resta inteso che il premio di risultato IFEL 2022, non verrà erogato in caso di perdita aziendale e/o in caso di mancato congruo raggiungimento dei contenuti "obiettivi" di risultato prefissati nel citato Piano delle Attività IFEL 2022; quanto precede salvo diverse indicazioni e/o autorizzazioni degli Organi competenti;
- 9) tutti gli importi di cui al presente accordo sul premio di risultato IFEL 2022, 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 contrattuali (ferie, permessi, mensilità aggiuntive, etc...), 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 risulti, alla data di sottoscrizione del presente accordo, 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.
Si richiama inoltre quanto previsto dal successivo articolo 17;
- 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 CIA e/o del presente accordo, che, in via collettiva e mediante le rispettive rappresentanze sindacali, intenderanno formalmente aderirvi entro sette giorni dalla sottoscrizione e dalla affissione in bacheca del presente accordo;
- 12) i criteri / indicatori di misurazione a cui far riferimento individuati dalle parti relativamente al premio di risultato IFEL 2022 e relativi pesi (%), siccome definiti dal parti e analiticamente indicati per ogni criterio / indicatore, nella relativa tabella (all.1), consistono nel:
 - FORMAZIONE: numero webinar;
 - COMUNICAZIONE: numero sessioni al sito istituzionale IFEL;
 - STUDI e/o RICERCHE: numero documentazione tecnica e ricerche pubblicate sul portale IFEL e articoli scientifici pubblicati su riviste on line o stampa;



per la spettanza del premio di risultato IFEL 2022 la verifica di detti indicatori nei periodi suindicati deve accertare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, qualità, ed innovazione, ecc. ..., riferito ad uno o più degli stessi;

13) i valori numerici degli indicatori / criteri citati al precedente art. 12, vengono individuati e reperiti dal bilancio aziendale consuntivo al 31 dicembre 2022 e dalla relazione conclusiva delle attività 2022, così come deliberati dagli Organi competenti dell'IFEL, sulla base della apposita documentazione agli atti aziendali; per i medesimi dati di raffronto si farà riferimento agli stessi documenti (bilancio aziendale consuntivo e relazione conclusiva delle attività) relativi alle annualità prese a riferimento per il confronto (2018, 2019 e 2021).

14) richiamando il precedente art. 12) le parti concordano che l'entità del premio di risultato 2022 IFEL, massimo globale lordo annuo complessivo aziendale, effettivamente spettante 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 ed Euro 90.000/00;

15) una volta come sopra determinata sia la spettanza che l'entità del premio di risultato IFEL 2022 globale a livello aziendale, si procederà, poi, alla determinazione del premio di risultato 2022 IFEL, effettivo massimo individualmente spettante, in base alla seguente concordata strutturazione dello stesso e secondo il seguente procedimento di politica retributiva-redistributiva concordata tra le parti:

I) Parte A) del premio di risultato IFEL 2022: la stessa è pari al 40% del premio totale globale lordo a livello aziendale; quindi, la stessa sarà pari ad un valore ricompreso tra €. 00,00 e €. 36.000,00;

II) Parte B) del premio di risultato IFEL 2022: la stessa la stessa è pari al 60% del premio totale globale lordo a livello aziendale; quindi, la stessa sarà pari ad un valore ricompreso tra €. 00,00 e €. 54.000,00;

16) si procederà, poi, alla distribuzione ai singoli lavoratori aventi diritto e, quindi, alla determinazione della quota parte del premio di risultato 2022, effettivo massimo individualmente spettante di cui all'art. 15), lettera I), ovvero la parte A) del premio, 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 degli artt. 10 e 17;
- b) si calcolerà, nell'intero periodo anno 2022 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, lettera I), 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, ex art. 15, lettera I), 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;

egon *SK*

[Handwritten signature]

- 17) ai fini di quanto indicato nel precedente articolo 16), 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;
- 18) si procederà, poi, alla distribuzione ai singoli lavoratori aventi diritto e, quindi, alla determinazione della quota parte del premio di risultato 2022, effettivo massimo individualmente spettante di cui **all’art. 15), lettera II), ovvero la parte B)** del premio, seguendo l’apporto indicato procedimento distributivo e valutativo:
- 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 degli artt. 10 e 17;
 - si calcolerà, nell’intero periodo anno 2022 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 indicato nel precedente art.17;
 - si applicheranno i criteri e le strutturazioni valutative e distributive stabiliti nella scheda - allegato 3 – nonché, poi, ai fini della definitiva distribuzione e valorizzazione individuale della presente quota parte individuale del premio di risultato IFEL 2022, il percorso di determinazione di cui alla scheda individuale – allegato 4;
 - esperite le procedure annuali di cui anche al presente articolo, le relative suddette griglie perfezionate verranno poi conservate agli atti aziendali;
- 19) le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto e confermano che:
- l’azienda che ha già implementato, in via sperimentale per la prima volta per il premio di risultato IFEL di competenza 2021, una c.d.: “piattaforma welfare”, darà facoltà ai lavoratori interessati di ricevere anche per l’annualità 2022, in tutto o in parte, il proprio premio individuale di risultato 2022, sotto forma di credito Welfare da utilizzare e spendere per prestazioni e/o servizi di welfare aziendale, così come presenti nel paniere della piattaforma e, comunque, nel rispetto dei limiti della speciale normativa indicata al punto II) delle premesse;
 - ogni lavoratore interessato dal premio dovrà comunicare alla Direzione aziendale, entro e non oltre la data del 10/07/2023, l’ammontare della parte del proprio premio individuale che intenda ricevere monetizzato in busta paga come indicato nel precedente punto 6) e l’ammontare della rimanente parte del premio che, invece, intenda fruire sotto forma di credito welfare per prestazioni e/o servizi di welfare aziendale, così come presenti nel paniere della piattaforma. In mancanza di comunicazione si dà per definitivamente effettuata la scelta di monetizzare interamente il premio individuale spettante 2022 in busta paga con le modalità di cui al punto 6);
 - i lavoratori che, nell’evenienza, abbiano scelto di fruire, in tutto o in parte il premio individuale spettante sotto forma di credito welfare per prestazioni e/o servizi di welfare aziendale, così come presenti nel paniere della piattaforma, dovranno confermare ed effettuare l’acquisto e/o richiesta di rimborso, definitivo sulla piattaforma entro e non oltre la data del 31/10/2023. Eventuali resti o somme non utilizzate-spese sulla piattaforma entro la predetta data saranno automaticamente riconvertite in premio monetizzato in busta paga con le modalità di cui al precedente punto 6) e transiteranno nel cedolino paga di novembre 2023;

epm





d) le parti si danno atto e confermano che, nell'evenienza, la eventuale parte del premio individuale di risultato 2022, fruito dai lavoratori interessati sotto forma di prestazioni e/o servizi di welfare aziendale, così come presenti nel paniere della piattaforma, rispetta i requisiti di legge e regolamentari e, pertanto, ricorrendone i requisiti, beneficia, nei limiti di legge, della ulteriore speciale disciplina di esenzione totale tributaria e contributiva siccome disciplinata dalla speciale normativa indicata al punto II) delle premesse.

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 2022; e, nei limiti e con le modalità sopra pattuite, verrà erogato nel 2023;
- 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) con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto e attestato che il raggiungimento degli obiettivi incrementali è effettivamente incerto alla data della sottoscrizione del presente accordo, perché l'andamento dei criteri e parametri adottati in sede di contrattazione è suscettibile di incertezza e variabilità ;
- d) il presente accordo inerisce il premio di risultato IFEL 2022 e risulta conforme alla apposita normativa indicata al punto II) delle premesse, e, pertanto, essendo totalmente oggetto di c.d. "detassazione" e/o di "esenzione", 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.

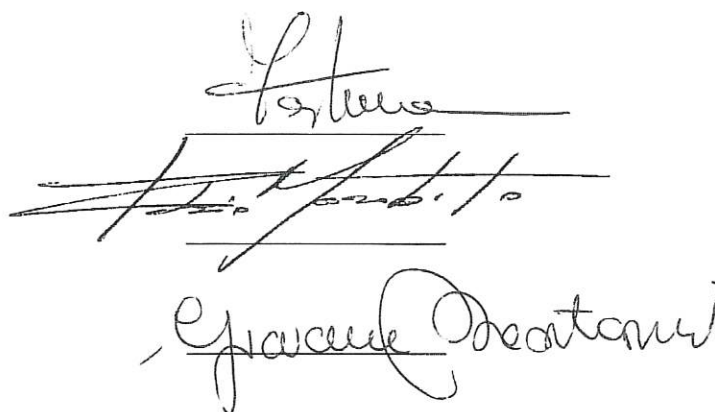
Allegati citati n° 4

Letto, approvato e sottoscritto

- Per IFEL

- Per la USB

- Le RSA - USB di IFEL



PER ADESIONE E SOTTOSCRIZIONE
ASS.NE STAMPA ROMANA
IL FIDUCIARIO
6/7/2022 L R

ALLEGATO 1 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 30/06/2022

VERIFICA SPETTANZA E DETERMINAZIONE AMMONTARE VARIABILE GLOBALE AZIENDALE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL 2022 - OBIETTIVI e RISULTATI INCREMENTALI COLLETTIVI PER IL 2022

Sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio ex art. 8 dell'accordo sindacale: SI/ NO
Presenza di perdita aziendale in bilancio al 31/12/2022: SI/ NO
Raggiungimento congruo di uno o più degli obiettivi indicati nel Piano delle Attività 2022, 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 30/06/2022: SI / No

BUDGET massimo per il premio di risultato IFEL 2022 - obiettivi collettivi	Euro	90.000,00
--	------	-----------

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

Obiettivo/Criterio 1 - FORMAZIONE	40% del budget	
	valore 2021 (valore media II semestre 2018-2019-2021)	valore 2022 (valore luglio-dicembre 2022)
Numero webinar	84	
100% dell'obiettivo: numero webinar > 89 90% dell'obiettivo: numero webinar da 87 e fino a 88 compreso 75% dell'obiettivo: numero webinar da 85 e fino a 86 compreso 0% dell'obiettivo: numero webinar <= 84		
Raggiungimento obiettivo 1 - FORMAZIONE	%	
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 1 - FORMAZIONE	Euro	

Obiettivo/Criterio 2 - COMUNICAZIONE	30% del budget	
	Valore 2021 (valore luglio-dicembre 2021)	valore 2022 (valore luglio-dicembre 2022)
SITO IFEL - numero SESSIONI (accessi al sito IFEL)	363.883	
100% dell'obiettivo: numero sessioni > 370.001 90% dell'obiettivo: numero sessioni da 365.001 e fino a 370.000 compreso 75% dell'obiettivo: numero sessioni da 363.884 e fino a 365.000 compreso 0% dell'obiettivo: numero sessioni <= 363.883		
Raggiungimento obiettivo 2 - COMUNICAZIONE	%	
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 2 - COMUNICAZIONE	Euro	

Obiettivo/Criterio 3 - RICERCA	30% del budget	
	Valore 2021 (valore luglio-dicembre 2021)	valore 2022 (valore luglio-dicembre 2022)
n. documentazione tecnica, Informativa Istituzionale e di ricerca pubblicata nel portale IFEL e su riviste tecnico-scientifiche***	56	
100% dell'obiettivo: numero documentazione tecnica > 61 90% dell'obiettivo: numero documentazione tecnica da 59 e fino a 60 compreso 75% dell'obiettivo: numero documentazione tecnica da 57 e fino a 58 compreso 0% dell'obiettivo: numero documentazione tecnica <= 56		
Raggiungimento obiettivo 3 - RICERCA	%	
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 3 - RICERCA	Euro	

TOTALE GENERALE AMMONTARE AZIENDALE PREMIO di RISULTATO IFEL 2022 ex art. 15 accordo sindacale	
(*) Parte A) del premio di risultato Ifel 2022: ex art. 15, lettera I)	
(**) Parte B) del premio di risultato Ifel 2022: ex art. 15, lettera II)	

Dati statistici per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016	
N. DIPENDENTI AL 31/12/2022	
N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL 31/12/2022 (in base ai mesi di effettivo e pieno rapporto - valore desunto ex art. 10 e 16)	
IMPORTO TEORICO QUOTA PROCAPITE MASSIMA. Dato statistico per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016	

ST

Efm

All. 2 - all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 30/06/2022

Griglia per la distribuzione della quota del premio di risultato ifel 2022 di cui all'art. 15, lettera I) e di determinazione della relativa quota parte premio effettivo individuale (art. 16 accordo sindacale)

Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15, lettera I) - (*) dell'all. 1)	a	36.000,00
Totale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto" a livello globale aziendale ex art. 16, lettera b)	b	xxx
Valore ex art. 16, lettera c)	c (A/B)	xxx

COGNOME	NOME	% PT	computo ex art. 10, 16 e 17, lettera a) : SI / NO / SI parziale	Motivi del non computo o del computo parziale ex art. 10, 16 e 17	MESI INDIVIDUALI DI PIENO ED EFFETTIVO RAPPORTO ex art. 16, lettera b)	PREMIO EFFETTIVO INDIVIDUALE ex art. 15, lettera I) (art. 16 accordo sindacale)
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

Griglia per la distribuzione della quota del premio di risultato IFEL 2022 di cui all'art. 15, lettera II) (art. 18 accordo sindacale) e per i criteri di valutazione

I) CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE ALLE DIVERSE UNITA' ORGANIZZATIVE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL 2022	
1) BUDGET: Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15, lettera II) - (***) dell'all. I)	54.000
a) n° dipendenti totali aziendali al 31/12/2022	xxx
b) n° dipendenti aventi diritto al 31/12/2022 (**)	xxx
c) importo quota procapite teorico massimo (a/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 31/12/2022	

(*) 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 complessiva (*).
 (***) in ogni caso ogni lavoratore, a prescindere dai mesi di effettivo servizio e/o dalla tipologia contrattuale (FT-PT-TD), viene conteggiato 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"; aspettativa non retribuita; ecc.)

II) CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL 2022	
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 2022, 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 restando il tetto massimo della "normale" quota parte del budget di spettanza di ogni unità organizzativa come disciplinata al punto I).

Roma, lì
 Timbro e firma



ALLEGATO 4 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 30/06/2022

SCHEDA DI VALUTAZIONE - CRITERI di Valutazione individuali

Griglia per la determinazione individuale della quota del premio di risultato IFEL 2022 di cui all'art. 15), lettera II) (art. 18 accordo sindacale)

NOME E COGNOME VALUTATO	NOME E COGNOME VALUTATORE
PROFILO DI INQUADRAMENTO	PERIODO DI COMPETENZA: ESERCIZIO 2022
UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	

CRITERI 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 di risultato individuale lordo ex art. 15), lettera II)

• 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 di risultato effettivo individuale lordo ex art. 15), lettera II)

Data:

Firma del Direttore

