

Accordo sindacale in materia di Premio di Risultato

In data 17 dicembre 2020 presso gli uffici della Fondazione Centro Conservazione e Restauro dei Beni Culturali “La Venaria Reale”, in via XX Settembre 18, 10078 - Venaria Reale (To)

Si incontrano

Il Presidente **Stefano Trucco** per la Fondazione Centro Conservazione e Restauro dei Beni Culturali “La Venaria Reale” (di seguito Fondazione)

E

Roberto Mascolo Responsabile territoriale CISL funzione pubblica Torino Canavese per le OO.SS.

Sommario

Premesso che.....	1
1. ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI.	3
1.1 Livelli di obiettivi.	3
1.2 Valore degli obiettivi.	3
1.3 Fasi attuative.....	3
2. DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE OBIETTIVI;	4
2.1 Valutazione finale.....	4
3. RISORSE DESTINATE AL SISTEMA DIVALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	4
3.2 Fasce	4
3.3 Peso degli obiettivi:.....	4
3.4 Valore premio parametrizzato al raggiungimento dell’obiettivo per l’anno 2020:	5
3.5 Valutazione degli obiettivi:.....	5
4. PREMIO AZIENDALE E WELFARE.	5
5. MISCELLANEA.....	6

Premesso che

a. Ai lavoratori della Fondazione si applica il CCNL Federculture vigente;

b. le Parti confermano la volontà di conferire un Premio di Risultato da erogare alle lavoratrici e ai lavoratori della Fondazione e da determinarsi attraverso criteri indicati dal programma di valutazione della performance stabiliti di anno in anno, secondo le modalità indicate nel presente accordo ed in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 64 del CCNL Federculture applicato. Tale programma di valutazione è predisposto per far maturare, oltre alla normale retribuzione prevista da CCNL e da contrattazione individuale, il diritto al riconoscimento di somme la cui corresponsione è soggetta ad una valutazione, finalizzata esclusivamente ad accertarsi che, nell’anno oggetto di valutazione, i lavoratori abbiano raggiunto gli obiettivi prefissati. In ogni caso, il Premio di Risultato spetterà solo

se, nell'anno oggetto di valutazione, la Fondazione avrà realizzato un utile netto di bilancio e siano stati raggiunti gli obiettivi prefissati che saranno oggetto di misurazione attraverso opportuni indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa (indicatori di risultato);

c. le Parti riconoscono inoltre che il benessere dei lavoratori, sia sul luogo di lavoro sia in ambito familiare e sociale, contribuisce anche al miglioramento delle performance lavorative, pertanto convengono sulla necessità di strutturare il Premio di cui al presente accordo sia attraverso l'uso del sostegno al potere d'acquisto dei dipendenti sia attraverso l'incremento della possibilità di accesso da parte degli stessi, e dei relativi famigliari, a servizi sociali ed assistenziali grazie all'introduzione di uno specifico Pacchetto di Servizi composto da alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale;

d. l'introduzione della valutazione del personale rappresenta uno dei principali fattori di svolta nella gestione strategica delle risorse umane. Infatti, un sistema di valutazione equo e condiviso, costituisce un'occasione di valorizzazione meritocratica delle risorse umane in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e quindi dell'Organizzazione;

e. la Fondazione ha istituito un regolamento attuativo con definizione del sistema premiale sottoscritto dal personale dipendente. La Fondazione e le OO.SS. si sono incontrate ai fini del recepimento del suddetto modello, di seguito illustrato, condividendolo sia nei criteri di determinazione sia nei valori.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

A. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

B. Con le modalità definite nel presente accordo le Parti hanno convenuto di introdurre un Premio Aziendale da erogarsi solo nel caso del raggiungimento degli obiettivi stabiliti per gli anni 2020, 2021 e 2022 al fine di valorizzare e sostenere la sopracitata iniziativa sociale. Qualora dovesse intervenire la sottoscrizione di un nuovo CCNL, le Parti valuteranno l'opportunità di adeguarvi il presente accordo.

C. Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dalla seguente normativa: art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).

D. Le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui agli articoli di legge sopra indicati. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo, procedendo con gli adempimenti conseguenti.

E. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 del T.U.I.R., la Fondazione metterà a disposizione, in alternativa alla corresponsione del Premio in forma economica, un sistema di benefits e servizi a sostegno del dipendente che, non concorrendo alla formazione del reddito da lavoro, comporteranno un ulteriore vantaggio per il lavoratore.

F. La scelta tra la fruizione del Premio come sostegno al reddito o come strumento di welfare rimane a discrezione del lavoratore, con le modalità definite dal presente accordo.

G. Il presente accordo prevede l'erogazione di un Premio di Risultato nella misura base e secondo i criteri indicati negli articoli seguenti ed ha validità per gli anni 2020, 2021 e 2022, con relative erogazioni negli anni 2021 (per il premio 2020), 2022 (per il premio 2021) e 2023 (per il premio 2022).

1. ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI.

1.1 Livelli di obiettivi.

Sono previsti 3 livelli di obiettivi:

- CENTRO: obiettivo da raggiungere a livello complessivo da tutto il Centro, definito dalla Direzione in funzione delle priorità dell'anno o delle criticità da superare. Presente tra gli obiettivi di tutti i dipendenti.

- AREA: obiettivo relativo al Gruppo di Lavoro in cui il dipendente è inserito. Definito dal Responsabile di Area o ufficio insieme al proprio Responsabile. Presente tra gli obiettivi del personale operante in quel gruppo di lavoro.

- INDIVIDUALE: obiettivo personale di ogni singolo collaboratore. Definito sulla base di un colloquio tra dipendente e responsabile, relativo a miglioramento delle proprie competenze, raggiungimento di traguardi relativi al proprio ambito di intervento, rispetto delle scadenze, sviluppo e crescita della professionalità.

1.2 Valore degli obiettivi

Obiettivo Centro: 20% Obiettivo Area: 30% Obiettivo Individuale 50%

Ogni persona può avere uno o più obiettivi in ogni categoria: la somma dei diversi obiettivi raggiunge il "peso" della categoria. Es. 2 obiettivi CENTRO = ogni obiettivo incide per il 10%, totale 20%.

1.3 Fasi attuative

1.3.1 A partire dall'anno 2023 nel mese di maggio verranno definiti gli obiettivi, gli indicatori di risultato e Premi di Risultato da parte della Direzione in accordo con i lavoratori.

1.3.2 Per gli anni 2024 e 2025 ed entro il mese di maggio di ogni anno (maggio 2024 e maggio 2025) verranno stabiliti:

- ❖ 1.3.4) gli obiettivi da raggiungere per l'ottenimento del Premio di Risultato;
- ❖ 1.3.5) gli indicatori di risultato attraverso i quali verificare se sono stati raggiunti gli obiettivi stabiliti;
- ❖ 1.3.6) l'ammontare del Premio di Risultato che sarà erogato in caso di raggiungimento degli obiettivi;

❖ 1.3.7) l'elenco dei beni, servizi ed utilità disponibili nel Pacchetto di Servizi

1.3.3 La definizione degli obiettivi e degli indicatori di risultato è effettuata attraverso la compilazione della scheda di valutazione personale, che viene firmata dal collaboratore e dal responsabile.

1.3.4 Sono previsti 2 incontri durante l'anno tra collaboratori e responsabili al fine di monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

2. Definizione e assegnazione obiettivi

2.1 Valutazione intermedia e finale.

La valutazione intermedia avverrà entro i mesi di ottobre/novembre e la finale avverrà di norma entro il mese di aprile di ogni anno, e avrà l'unico scopo di acquisire le informazioni necessarie atte a prendere conoscenza se gli obiettivi prefissati per l'anno di riferimento sono stati raggiunti entro il 31 dicembre dell'anno suddetto.

2.1.1 Qualora i risultati desumibili dai bilanci 2023, 2024 e 2025 della Fondazione dovessero essere migliori rispetto a quanto stimato a livello di bilancio previsionale l'ammontare del Premio di Risultato potrà essere incrementato rispetto a quanto stabilito a maggio dell'anno di riferimento (maggio 2024, maggio 2025 e maggio 2026) con atto unilaterale da parte della Direzione della Fondazione. L'eventuale incremento del Premio di Risultato sarà effettuato tramite comunicazione del Segretario Generale da rilasciarsi all'ufficio del personale entro il 31 maggio successivo all'anno di riferimento (31/05/2024 per l'anno 2023, 31/05/2025 per l'anno 2024 e 31/05/2026 per l'anno 2025). In caso di aumento del Premio di Risultato, gli importi previsti per le aree di inquadramento individuate nell'art. 10.2 che segue saranno riproporzionati secondo criteri equi e trasparenti dell'ammontare.

3. RISORSE DESTINATE AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

3.1. Per gli obiettivi raggiunti nell'esercizio 2023 le risorse destinate all'erogazione del Premio di Risultato, da erogarsi nell'anno 2024, sono state definite nel corso dell'anno 2023 per un importo pari ad un costo azienda complessivo di euro 90.000,00. L'ammontare delle risorse destinate al Premio di risultato per gli anni 2024 e 2025 saranno definite, rispettivamente, entro il mese di maggio 2025 e maggio 2026.

3.2 La suddivisione dei Premi di Risultato per l'anno 2023 per area di inquadramento risulta essere la seguente:

3.2 Fasce

I^ fascia: €1.000,00

II^ Fascia: € 1.200,00

III^ Fascia: € 1.400,00

Livello Quadri: € 1.600,00

Così come previsto dall'art. 3.1 che precede per l'anno 2024 e 2025 l'ammontare dei Premi di Risultato sarà definito entro il mese di maggio di ogni anno (maggio 2025 e maggio 2026).

3.3 Peso degli obiettivi:

obiettivi del Centro 20%

obiettivi dell'area/ufficio 30%

obiettivi individuali 50%

3.4 Valore premio parametrizzato al raggiungimento dell'obiettivo per l'anno 2020:

Livello 1 riconoscimento 30%

Livello 2 riconoscimento 60 %

Livello 3 riconoscimento 85%

Livello 4 riconoscimento 100%.

3.5 Valutazione degli obiettivi:

Descrizione del grado di raggiungimento dell'obiettivo	livello	%
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	1	30%
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso	2	60%
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione	3	85%
L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso	4	100%

4. PREMIO AZIENDALE E WELFARE.

4.1. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà successivamente all'approvazione del Bilancio della Fondazione da parte del Collegio dei Fondatori.

Il Premio di Risultato definito secondo i parametri di cui agli articoli precedenti potrà essere corrisposto ai lavoratori:

- a. Come quota di retribuzione;
- b. come combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito nel rispetto delle disposizioni legislative che consentono di operare la detassazione degli stessi.

La scelta tra le sopraindicate modalità di fruizione andrà effettuata da ciascun lavoratore entro il mese successivo a quello di approvazione da parte del Collegio dei Fondatori del progetto di Bilancio previsto da Statuto entro il mese di giugno di ogni anno.

Una volta approvato il progetto di bilancio da parte del Collegio dei Fondatori l'ufficio del personale comunicherà ai dipendenti l'ammontare dei premi spettanti e i dipendenti dovranno comunicare, entro i 30 giorni successivi, per iscritto all'ufficio Personale se intendono ricevere il premio in denaro oppure, integralmente o parzialmente, sotto forma di beni, servizi e utilità.

Qualora il dipendente non proceda entro i termini stabiliti ad effettuare la scelta per la fruizione del Premio di Risultato tramite la conversione in beni e servizi, accetterà il percepimento della quota di beneficio sotto forma di componente monetaria, da corrispondersi nel mese di luglio.

3.2 L'erogazione del Premio in forma monetaria, per coloro che abbiano effettuato scelta in tal senso, avverrà ordinariamente nel mese di agosto. Con le modalità previste dal presente accordo le Parti si impegnano a definire il paniere di beni e servizi di cui all'art. 13.1 lett. b) entro il **15 giorni dalla data di comunicazione dell'erogazione da parte della Fondazione**.

3.3 Nel caso i cui i lavoratori dovessero optare per convertire il Premio di Risultato in beni e servizi, la fruizione degli stessi dovrà avvenire entro il termine del:

- 30 giugno 2025 per il Premio di Risultato relativo all'anno 2023; con definizione nell'anno 2024
- 30 giugno 2026 per il Premio di Risultato relativo all'anno 2024; con definizione nell'anno 2025
- 30 giugno 2027 per il Premio di Risultato relativo all'anno 2025; con definizione nell'anno 2026.

3.4 I lavoratori, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del Premio.

3.5. I dipendenti che, avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa, avranno scelto la conversione del Premio di Risultato, riceveranno dalla Società un credito welfare aggiuntivo pari al 15 % del valore della quota di Premio di Risultato convertito, che sarà anch'esso accreditato sul Conto Welfare e potrà essere esclusivamente utilizzato per la fruizione dei servizi e prestazioni welfare di cui al presente accordo e che saranno ulteriormente dettagliati nell'ambito della piattaforma welfare.

5. MISCELLANEA

5.1 In ragione della natura sperimentale della presente intesa, le Parti si riservano di valutare l'andamento dell'attuazione del presente accordo e di apportare le opportune modifiche e integrazioni che saranno ritenute necessarie.

5.2 Al Premio di Risultato oggetto del presente Accordo hanno diritto tutti i lavoratori della Fondazione, ivi compresi i dirigenti.

5.3. Nel caso di assenza dal servizio non retribuita o di assunzione in corso d'anno, il Premio di Risultato Aziendale verrà erogato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di presenza ma con un minimo di mesi lavorati pari a 6. Nel caso di assenza retribuita e assenza per fruizione di congedi parentali, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie e malattia.

5.4 Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria, anche anticipata, dipendente da gravidanza e puerperio o di adozione internazionale, la riduzione di cui al punto precedente non si applica per tutto il periodo di assenza.

5.5 I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il Premio di R.A. erogato verrà proporzionalmente determinato.

5.6 Il Premio di Risultato non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compreso la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto.

5.7 Come descritto in premessa il Premio di Risultato erogato sulla base del presente accordo sarà assoggettato alle previsioni normative vigenti e, ove spettanti, saranno riconosciute le agevolazioni fiscali in materia di tassazione agevolata di cui alle leggi di bilancio citate in premessa e alle agevolazioni contributive eventualmente previste.

5.8 Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda al C.C.N.L. Federculture tempo per tempo vigente.

5.9 Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato, a cura del Datore di Lavoro, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Torino.

Venaria Reale, 20/03/2023.

Fondazione Centro Conservazione e Restauro "La Venaria Reale"

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. P. P.', written in a cursive style.

OO.SS.LL CISL