

Il fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio anno 2022, come sopra determinato nell'importo complessivo di €. 12,034,63, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

| | | |
|--|---|----------|
| Art. 77 comma 2 lettera a CCNL Funzioni Centrali – Performance Organizzativa | € | 4565,91 |
| Art. 77 comma 2 lettera l CCNL Funzioni Centrali – Indennità posizioni organizzative | € | 1032,91 |
| Art. 77 comma 2 lettera b CCNL Funzioni Centrali – Performance Individuale | € | 2.000,00 |
| Art. 77 comma 2 lettera c CCNL Funzioni Centrali – Indennità condizioni di lavoro | € | 1.000,00 |

Quote di fondo con carattere permanente:

| | | |
|--|---|----------|
| Art. 77 comma 1 CCNL Funzioni Centrali – Differenziali progressioni storiche | € | 2.037,40 |
| Indennità di Ente a carico del fondo periodo gennaio- ottobre | € | 1.270,60 |
| Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 | € | 127,81 |

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in €. 1.849,68, di cui € 1.270,60 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

ART. 2 - COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Tenuto conto dell'esiguità del personale in forza alla data di sottoscrizione del contratto la valutazione della performance individuale sarà strettamente connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. Le parti ricordano che il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di contenimento e razionalizzazione della spesa, citato in premessa, disciplina anche le modalità di rispetto delle norme fissate dal decreto-legge 78/10.

2.1 – REALIZZAZIONE OBIETTIVI

Conformemente al piano della Performance di Ente, si riporta in allegato al presente contratto la scheda di assegnazione di obiettivi di performance organizzativa ed individuale. La scheda fa parte integrante del contratto ed è conforme al modello delineato dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance della Federazione Aci, come recepito dall'Ente.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC e sottoposte all'Organismo Indipendente di Valutazione Aci.

Viene considerata valutazione negativa quella valutazione che, rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, restituisca un livello inferiore al 51%.

Le somme destinate a retribuire il grado di performance organizzativa ed individuale sono erogate proporzionalmente alla valutazione di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il monitoraggio del grado di raggiungimento viene rilevato anche in corso d'anno, secondo la tempistica introdotta dal sistema di valutazione e misurazione della performance tranne che nel caso di obiettivi con target annuale.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC. Le parti precisano che tra le situazioni di criticità eccezionale è ricompresa l'assegnazione in mobilità/comando delle risorse ad altra struttura. Situazione presente a decorrere dal 01/02/2021 – B3 a comando presso altro Ente per 12 mesi.

Al personale a comando verrà erogata, a titolo di incentivo, una quota delle somme stanziata per la performance organizzativa e la performance individuale direttamente proporzionale ai mesi di effettiva presenza in servizio.

Sulla base delle rilevazioni trimestrali (ad eccezione degli obiettivi assegnati con target annuale) e qualora i risultati conseguiti risultino in linea con il raggiungimento dell'obiettivo finale, previo parere favorevole del Direttore, saranno attribuiti fra i dipendenti in effettivo servizio nel mese previsto per l'erogazione, con riferimento ai parametri retributivi ed alle giornate di presenza in servizio.

Il saldo è erogato a seguito della trasmissione della documentazione attestante l'andamento della performance organizzativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance dell'Ente, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI, in proporzione ai singoli parametri retributivi, alle giornate di presenza in servizio ed al parametro di partecipazione individuale di cui al successivo punto n. 7, "Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale". In conseguenza della delibera Civit n. 11/2013, che ha previsto per la Federazione Aci la redazione di un unico documento integrato per la Performance, l'Ente seguirà la pianificazione stabilita a livello di Federazione.

La corresponsione del saldo terrà conto degli acconti corrisposti nei mesi di luglio e di dicembre.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

| AREA | SCALA PARAMETRICA |
|-------------|--------------------------|
| Funzionari | 100 |
| Assistenti | 85 |
| Operatori | 75 |

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell'allegata tabella delle assenze.