

RELAZIONE DEL DIRETTORE

PER L'EROGAZIONE DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO **2025**

(per saldo del fondo da corrispondere in seguito alla valutazione della performance dell'AC)

VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Come stabilito dall'art.25, comma 6 del CCNL Quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto il 24.01.2008 e Biennio Economico 2022-2024, si è provveduto sulla base del Contratto Collettivo Integrativo di Ente - parte economica 2025 - sottoscritto in via definitiva dai sindacati in data 23 ottobre 2025 alla verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio inerente i compensi incentivanti e quindi al conteggio del saldo.

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo annuale di € 8.692,52 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi incentivanti	€	5.033,12
	Indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021	€	1.000,00
	Indennità di cui all'art. 77 comma 2 lettera C del CCNL 2016-2018 per particolari rischi e disagi	€	2.508,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Differenziale stipendiale per Area Assistenti previsto dal CCNL 2019-2021	€	0
	Accantonamento ex. Art. 89 c. 2 lett. G del CCNL 2019-2018 (art. 35 co. 4 CCNL 1 ottobre 2007)	€	151,40
Totale		€	8.692,52

QUOTA FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI (pari a € 5.033,12)

- 1) L'obiettivo organizzativo ed individuale dal dipendente, correlato all'erogazione della quota fondo per compensi incentivanti legato al sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, è stato raggiunto sulla base delle seguenti valutazioni:

AREA AMMINISTRAZIONE/CONTABILITA', obiettivo di performance organizzativa (al quale viene attribuito il 70% del budget = € 3.523,18)

Per quanto concerne l'obiettivo A, vale a dire garantire il corretto adempimento di tutte le procedure contabili in modo corretto e tempestivo al quale è attribuito il **60% del budget (€ 2.113,90)**, è stato realizzato in quanto il servizio è stato svolto con professionalità e precisione, garantendo la cura, puntuale e competente, degli adempimenti richiesti da una corretta e prudente gestione amministrativo-contabile dell'Ente (es: assoggettamento delle fatture da pagare ai fornitori allo split-payment, aggiornamento delle fatture dei fornitori inserite nella piattaforma dei crediti, controllo dei flussi di cassa per garantire il corretto pagamento dei fornitori); per quanto concerne l'obiettivo B legato al miglioramento dei processi e della qualità al quale è attribuito il **20% del budget (€ 704,64)**, quale l'aggiornamento dei dati legati ai bandi di gara e contratti e ai provvedimenti amministrativi da pubblicare sul portale della trasparenza, la risorsa in questione ha contribuito a garantire la corretta pubblicazione dei Dati nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti; l'altro **20% del budget (€ 704,64)** è legato all'obiettivo C che è stato realizzato in quanto la risorsa in questione ha provveduto a svolgere le 40 ore di formazione presso la piattaforma telematica Syllabus.

Sulla base delle valutazioni di cui sopra, si ritengono raggiunti al 100% gli obiettivi relativi all'Area Amministrazione e contabilità per un importo di € 3.523,18 e pertanto la risorsa ha diritto di accedere alla quota del 70 % dell'obiettivo di performance organizzativa da erogare in acconto a gennaio e pari ad € 2.466,23.

Nel complesso, l'ammontare del residuo del compenso incentivante legato alla performance organizzativa ed ancora da corrispondere e relativo all' anno 2025 è di € 1.056,95 che verrà erogato in acconto ad aprile per un importo al 25% e pari a € 880,80 e il restante 5% pari a € 176,15 che verrà erogato quando verrà assegnato l'obiettivo alla Direzione da parte di ACL.

Obiettivo di performance individuale legato ai comportamenti organizzativi: (al quale viene attribuito il 30% del budget = € 1.509,94)

La dipendente in questione è stata valutata nei suoi comportamenti organizzativi nel seguente modo:

- a) Orientamento al risultato: voto da 1 a 5 = voto 5 (**budget: 20%= € 301,98**);
- b) Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro: voto da 1 a 5 = voto 5 (**budget 20% = € 301,98**) ;
- c) Lavoro di gruppo: voto da 1 a 5= voto 5 (**budget 20%= € 301,98**);
- d) Relazione con il cliente interno ed esterno: voto da 1 a 5= voto 5 (**budget 20%= € 301,98**);
- e) Problem solving : voto da 1 a 5= voto 5 (**budget 20%= € 301,98**).

La dipendente dunque, gestisce le linee di lavoro con la massima flessibilità ed efficienza in funzione della valorizzazione continua della figura del collaboratore polivalente. Ha conoscenza di tutte le linee di lavoro ed è in grado di intervenire per la risoluzione di problemi organizzativi.

La dipendente in questione quindi viene valutata con il massimo punteggio nei suoi comportamenti organizzativi realizzando al 100% l'obiettivo di performance individuale al quale viene stato attribuito **il 100% del budget pari a € 1.509,94.**

Sulla base delle valutazioni di cui sopra, si ritengono raggiunti gli obiettivi relativi alla performance individuale per un importo di € 1.509,94 e la risorsa ha pertanto diritto di accedere alla quota del 70% dell'obiettivo di performance individuale da erogare in acconto a gennaio e pari ad € 1.056,96.

Nel complesso, l'ammontare del residuo del compenso incentivante legato alla performance individuale ancora da corrispondere e relativo all' anno 2025 è di € 452,98 che verrà erogato in acconto ad aprile per un importo al 25% e pari a € 377,49 e il restante 5% pari a € 75,49 che verrà erogato quando verrà assegnato l'obiettivo alla Direzione da parte di ACL.

Il fondo compensi incentivanti anno 2025, così come sopra determinato , sulla base pertanto degli esiti della verifica dei risultati raggiunti, complessivamente pari a € 5.033,12 viene pertanto riconosciuto alla dipendente nella misura massima del 100% e pari pertanto a € 5.033,12.

Venezia, 15 gennaio 2026

IL DIRETTORE
F.to D.ssa Miriam Longo