

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE TRA LA CNPR E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO ANNO 2017

1. Applicazione, Decorrenza e Durata (Art.1 CCNL)

il presente accordo si applica al personale non dirigente della CNPR ed è disciplinato dal CCNL. L'accordo decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017. La cassa erogherà un importo pari ad euro 500.000,00 più i residui PAR non erogati per gli anni 2015 e 2016.

2. Obiettivi aziendali

Entro il mese di dicembre di ogni anno, l'Amministrazione si impegna a condividere con le R.S.A, in rappresentanza dei lavoratori, gli obiettivi fissati per l'anno successivo.

Il monitoraggio degli obiettivi avverrà, nel corso dell'anno, attraverso step informativi alle R.S.A.. e ai lavoratori, con cadenza quadrimestrale.

3. Sistema Premiante

Annualmente si provvederà, per ogni singolo dipendente, all'erogazione di un premio aziendale di risultato (PAR) nella misura individuale del 25% della retribuzione tabellare annua in vigore all'atto dell'erogazione del premio, con riferimento al livello retributivo. Tale percentuale individuale si compone di tre quote :

1. 12% del tabellare legato al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
2. 3% del tabellare, legato al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Area o dell'Ufficio di appartenenza di ciascun dipendente;
3. 10% del tabellare legato all'apporto individuale rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente/Area.

Le percentuali di cui sopra saranno rapportate alle ore di effettiva presenza in servizio al lordo delle giornate di ferie e con una franchigia di 15 giorni, escludendo dal computo della assenze la maternità, la malattia bambino, l'allattamento e i permessi previsti dalla L.104.

Nel caso in cui il totale calcolato dovesse risultare superiore agli importi di cui al punto 1, le percentuali di cui ai punti precedenti, verranno rideterminate proporzionalmente fino ad erogazione degli importi massimi previsti.

Gli eventuali risparmi di gestione calcolati sulle percentuali di cui in premessa legati ai valori tabellari per ciascuna unità in servizio al 31 luglio dell'anno di riferimento, saranno ridistribuiti per un 50% con i criteri di cui ai punti 2 e 3 di cui al comma precedente e per il restante 50% dal Direttore Generale in accordo con i responsabili di ufficio/area destinandola al personale non dirigente che si sarà meglio distinto per il senso di appartenenza, per la flessibilità, per la disponibilità e per la tempestività, in relazione sia agli obiettivi oggetto del presente accordo sia allo svolgimento della quotidiana operatività (Premio Best Performance).

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there are two QR codes and a small handwritten number '2'.

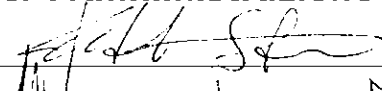
La valutazione per l'apporto individuale rispetto agli obiettivi di Ufficio/Area, sarà valutata attraverso apposite schede redatte da CNPR.

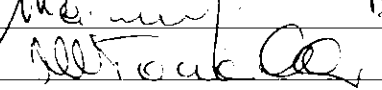
Qualora un dipendente non fosse in linea con gli obiettivi aziendali, questi deve essere informato tempestivamente (quattro mesi prima), in modo da consentire l'allineamento agli obiettivi richiesti.

Il Direttore Generale garantirà altresì l'omogeneità applicativa dei criteri sopra esplicitati nei confronti di tutto il personale.

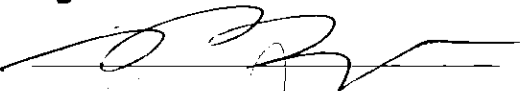
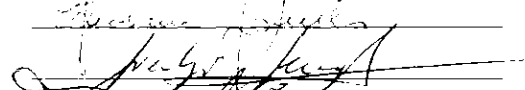
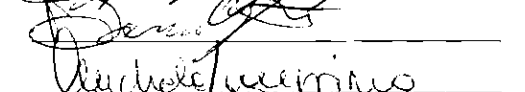
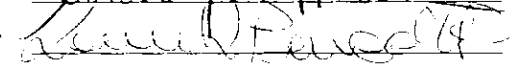


Le parti si danno reciprocamente atto che gli importi che verranno corrisposti a titolo di incentivazione in relazione ai criteri sopra esposti, hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione.

Per l'Amministrazione :



M. M. D.G.


Per le Organizzazioni Sindacali :

CGIL 
CISL 
UIL 
USB 
UGL 
CISAL 

Roma, 20 dicembre 2017

