

**ACCORDO RELATIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
DI SECONDO LIVELLO ED AL PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO**

DEL  
20 DICEMBRE 2010

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti - di seguito CNPADC - rappresentata dal Dott. Tommaso Pellegrini, Direttore Generale, delegato dal Consiglio di Amministrazione della CNPADC

e

Le Rappresentanze Sindacale Aziendali, rispettivamente rappresentate da:

RSA CGIL

\_\_\_\_\_

RSA CISL

\_\_\_\_\_

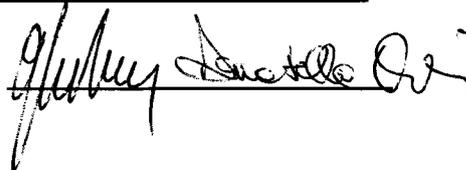
RSA UIL

\_\_\_\_\_

RSA CISAL FIALP

\_\_\_\_\_

RSA RDB-USB (Sigg.ri Angelo Ricci e Donatella Orizi)



stipulano l'Accordo di Contrattazione Collettiva di Secondo Livello unico seguente, a rinnovo dei precedenti scaduti "Accordo di Contrattazione Collettiva di Secondo Livello" del 21/02/2005 e "Accordo di Contrattazione Collettiva di Secondo Livello disciplinante il Premio Aziendale di Risultato" del 21/02/2005 - all'epoca entrambi sottoscritti in virtù delle previsioni del CCNL ormai improrogabilmente scaduto - disdettati dalle RSA ed unilateralmente prorogati da parte della Cassa sino al 31/10/2010.


**Applicazione, decorrenza e durata dell'Accordo**

1. Con la sottoscrizione del presente Accordo, le parti si danno atto di aver dato preventivamente esecuzione a quanto venisse eventualmente previsto nel CCNL di Primo livello, ad oggi improrogabilmente scaduto, circa la negoziazione e sottoscrizione di un Accordo Aziendale di Secondo livello e di un Premio Aziendale di Risultato.
2. Il presente accordo ha decorrenza retroattiva 01/01/2010 per i soli effetti economici - al netto di quanto già erogato e/o maturato sino alla scadenza della proroga unilaterale dei precedenti Accordi, fissata al 31/10/2010 - ed ha durata quadriennale, sino al 31/12/2013.
3. Si rinnoverà tacitamente, per un pari quadriennio, in assenza di disdetta data in forma scritta da una delle parti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.
4. Qualora l'eventuale rinnovo del CCNL di Primo livello, ad oggi improrogabilmente scaduto, comporti modifiche agli istituti regolati dal presente accordo, le parti si incontreranno per convenire sugli eventuali adeguamenti conseguenti al rinnovo del CCNL stesso.

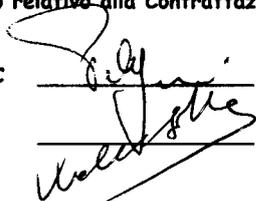
**Istituti normati**

a) **Indennità di cassa**

1. Viene riconosciuta in misura di EURO 89,25 mensili, per quegli addetti che abbiano maneggio di denaro o valori e per i giorni di effettivo servizio.
2. Per i giorni di servizio non effettuato, l'indennità spetterà al sostituto.
3. L'indennità giornaliera è 1/26 della indennità mensile.

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

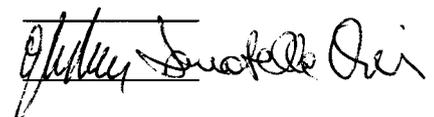
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



b) Indennità di mensa

1. I "ticket restaurant" vengono concessi per ogni giorno di effettiva presenza almeno pari a mezza giornata di lavoro, sulla base delle presenze rilevate nel mese precedente.
2. Il valore nominale del *ticket restaurant* dal 01/01/2010 è di Euro 11,04.
3. A far data dal 01/01/2011, il citato valore nominale verrà rivalutato - nel mese di gennaio di ogni anno di vigenza del presente Accordo - attraverso l'applicazione del 100% della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (FOI), fissato annualmente dall'Istat per l'anno precedente.

c) Agevolazioni a favore dei dipendenti studenti

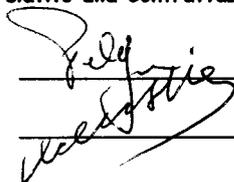
1. Licenza di scuola secondaria e diploma di scuola superiore

- 1.1. Le agevolazioni a favore dei dipendenti studenti sono stabilite in massimo 7 giorni di permesso retribuito per ciascun anno, frazionabili in moduli minimi di 1 ora.
- 1.2. Sono previsti 3 giorni per il sostenimento dell'esame finale di licenza o di diploma.

Per la fruizione delle predette agevolazioni gli interessati devono presentare apposita domanda e produrre idonea certificazione attestante l'iscrizione ai corsi di studio ed ulteriore documentazione afferente gli esami.

2. Diploma di laurea

- 2.1 Le agevolazioni a favore dei dipendenti studenti sono stabilite in massimo di 10 giorni di permesso retribuito per il sostenimento degli esami per ciascun anno accademico.

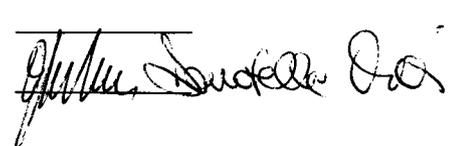


\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



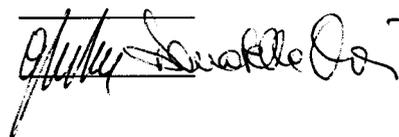
- 2.2. I permessi per il sostenimento degli esami del corso di laurea sono frazionabili in moduli minimi di 2 giorni.
- 2.3. Sono previsti, per ciascun anno accademico, 2 giorni di permesso retribuito anche per colloqui con docenti, frazionabili in unità minime di  $\frac{1}{2}$  giornata lavorativa.
- 2.4. Sono altresì previsti 7 giorni frazionabili in moduli minimi di tre ore, per la preparazione della tesi di laurea.  
Per la fruizione delle predette agevolazioni gli interessati devono presentare apposita domanda e produrre idonea certificazione attestante l'iscrizione ai corsi di studio ed ulteriore documentazione afferente gli incontri con i Professori, gli esami e il sostenimento della seduta di laurea.

d) Indennità di missione/spese di trasferta

1. Trasferta Italia

- 1.1. L'indennità di missione giornaliera è fissata nella misura di EURO 97,12.
- 1.2. L'Ente rimborserà le spese di albergo e di trasporto a piè di lista, secondo le autorizzazioni preventivamente concesse.
- 1.3. I pasti giornalieri sono rimborsabili a piè di lista nella misura di Euro 62,00 per missioni che si protraggono oltre le 12 ore e di Euro 31,00 per le missioni di durata inferiore.
- 1.4. L'Ente anticiperà il 100% della spesa preventivabile, regolando a consuntivo le posizioni di dare ed avere con il dipendente.
- 1.5. In caso di autorizzazione preventiva all'uso di autovettura personale sono previste le coperture assicurative.





1.6 L'Ente di norma prenoterà l'albergo e i trasporti.

2. Trasferta Estero

2.1. L'indennità di missione giornaliera è fissata nella misura di EURO 97,12 per i Paesi della UE o altri Paesi Europei e di EURO 105,00 per missioni in Paesi extra Europei.

2.2. L'Ente rimborserà le spese di albergo e di trasporto a piè di lista, secondo le autorizzazioni preventivamente concesse.

2.3. I pasti giornalieri sono rimborsabili a piè di lista nella misura complessiva di Euro 100,00.

2.4. L'Ente anticiperà il 100% della spesa preventivabile, regolando a consuntivo le posizioni di dare ed avere con il dipendente.

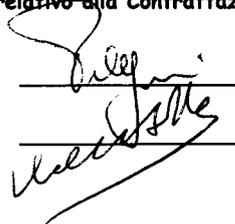
2.5. In caso di autorizzazione preventiva all'uso di autovettura personale sono previste le coperture assicurative.

2.6. L'Ente di norma prenoterà l'albergo e i trasporti.

e) Corsi di formazione professionale

1. Le parti confermano che la formazione professionale è strumento fondamentale di crescita e di aggiornamento del personale dipendente.

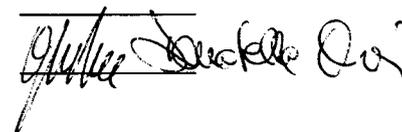
2. Le parti si danno atto della volontà di collaborare ai fini del soddisfacimento dei bisogni di aggiornamento operativo e professionale e di partecipazione ad iniziative formative decise dalla Cassa. Pertanto, le RSA segnaleranno al Direttore Generale aspirazioni di aree di lavoratori anche, eventualmente, in rapporto ad opportunità utili alla Cassa ed ai lavoratori stessi.



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



3. Ai partecipanti alle sessioni formative e/o di aggiornamento professionale saranno rilasciati attestati di frequenza.

f) Premio di anzianità di servizio

1. Il riconoscimento del premio di anzianità di servizio interviene al compimento del 10° anno di servizio nella misura del 10% ed al compimento del 20° anno di servizio nella misura del 15% della retribuzione tabellare, in vigore nel mese di maturazione dell'indennità.
2. Il premio viene erogato *una tantum* al raggiungimento del requisito.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per inabilità totale e permanente ed in caso di decesso la Cassa riconosce le predette percentuali nel caso di non compiuto decennio.

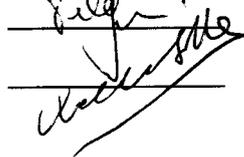
g) Trattamento di Fine Rapporto

1. In applicazione dell'art. 2120 c.c. ultimo comma, i dipendenti a tempo indeterminato, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, possono ottenere anticipazioni, sino ad un massimo del 70% del valore del TFR maturato al mese precedente la richiesta,
  - per i motivi di cui all'art. 2120 c.c. nonché:
  - per motivi legati ad acquisto o ristrutturazione o lavori straordinari prima casa;
  - per estinzione di mutui ipotecari precedentemente concessi da istituti di credito per acquisto o ristrutturazione o lavori straordinari prima casa;
  - per spese sanitarie non coperte;
  - per eventi straordinari in tal senso apprezzati dalla Cassa.
2. Le anticipazioni sul TFR spettano anche per le fattispecie regolate dall'art. 7 della L. 53/2000, cioè per fronteggiare "le spese da sostenere durante

6

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

RSA CGIL

\_\_\_\_\_

RSA CISL

\_\_\_\_\_

RSA UIL

\_\_\_\_\_

RSA CISAL

RSA RDB-USB



*i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2°, della L. 53/2000. "L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo".*

3. Ai fini della interpretazione di questo istituto, per "prima casa" si intende quella adibita ad "abitazione principale".
4. Le parti si danno atto che nella determinazione di tale anticipo la Cassa dovrà veder garantita la possibilità di recuperare l'eventuale indennità di mancato preavviso dovuta dal lavoratore in caso di risoluzione di rapporto di lavoro.

h) **Permessi**

1. **Retribuiti. Portatori di handicap ed assistenza ai portatori di handicap**

1.1 Per le fattispecie regolate dalla Legge 104/92, è facoltà del lavoratore portatore di handicap ovvero obbligato all'assistenza di portatore di handicap di richiedere ulteriori 50 ore annue di permesso retribuito, di cui usufruire entro l'anno, in estensione rispetto a quanto previsto dalla citata Legge.

2. **Retribuiti. Sanitari**

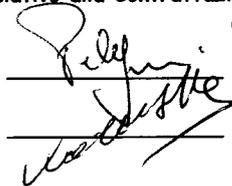
2.1. Sono concessi permessi retribuiti per certificata necessità di esami clinici, terapie e cure che non possano oggettivamente essere eseguite al di fuori dell'orario di lavoro, anche nei casi di esercizio della patria potestà nei confronti dei figli adottivi e degli affidati secondo le disposizioni dell'art. 3 della L. 53/2000.

2.2. In caso di malore per il quale il dipendente sia costretto ad assentarsi dal posto di lavoro, si conferma la prassi in atto che esonera, in tale circostanza, il dipendente stesso dal presentare certificato medico.

7

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

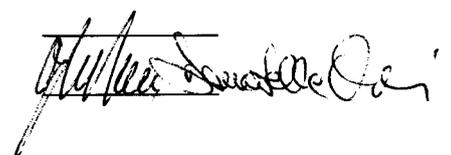
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



2.3. Sono concessi permessi sanitari nella misura di giorni 2 ai donatori di midollo osseo.

3. Retribuiti. Convocazione autorità giudiziarie

3.1. I dipendenti che abbiano ricevuto convocazione da parte delle autorità giudiziarie hanno facoltà di presentare alla Cassa motivata richiesta di specifici permessi retribuiti.

4. Dichiarazione d'intenti della Cassa

4.1. I donatori di organi, i beneficiari di donazioni di organi e quei dipendenti che si trovino in situazioni di patologie di particolare gravità potranno sottoporre alla Cassa richieste di particolari permessi retribuiti che la Cassa stessa valuterà nelle condizioni date.

5. Non retribuiti. Personali

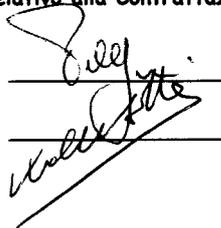
5.1. Viene confermato a 50 il monte ore dei permessi, fruibili per motivi personali o di famiglia, da recuperare, di norma, entro il mese successivo alla loro fruizione.

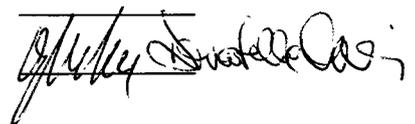
6. Non retribuiti. Malattia bambino

6.1. Sono riconosciute 36 ore annue di permesso non retribuito per le malattie del bambino dai 5 fino all'età del primo livello della scuola dell'obbligo.

7. Permessi per altre ragioni

7.1 Al personale è consentito fruire di "permessi banca" non retribuiti o, eccezionalmente, per altre ragioni adeguatamente motivate.





7.2 Qualora, al 31 dicembre di ogni anno, il lavoratore non abbia goduto, in tutto o in parte, delle festività abolite, i permessi non retribuiti di cui al primo comma saranno conguagliati, sino a capienza, attraverso recupero dai giorni di festività soppresse.

7.3 I permessi di cui al presente punto n° 7 non seguono la disciplina prevista per quelli regolati al punto h) 5. e vengono contabilizzati sull'ultima retribuzione dell'anno.

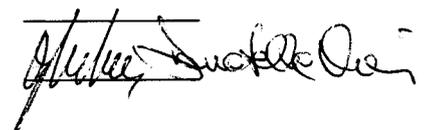
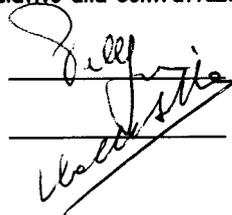
i) **Benefici assistenziali**

1. I dipendenti dell'Ente sono ammessi a forme di concessione di mutui e di prestiti a parità di condizioni rispetto agli associati alla Cassa.
2. Ai dipendenti è assicurato pari trattamento, rispetto agli Iscritti, nell'assegnazione in locazione ad uso abitativo di alloggi di proprietà dell'Ente.

3. **Polizza sanitaria**

Nel mese di gennaio 2011 - e, per gli anni successivi, con cadenza annuale o biennale - la Cassa, con i tempi tecnici necessari, indirà apposita procedura di gara per l'individuazione di una Compagnia di Assicurazione con la quale stipulare una *polizza sanitaria*, di durata annuale o biennale, destinata agli Impiegati/Quadri con contratto a tempo indeterminato, che assicuri i medesimi rischi - con i limiti di cui al comma successivo - coperti dalla polizza sanitaria scadente il prossimo 31.12.2010, facendosi carico della differenza economica rispetto al premio pagato nel 2010 e sino al limite massimo di € 800,00 (ottocento//00 EURO) del premio annuo da porre a base di gara per singolo aderente.

Le parti concordano che, a seguito del negativo rapporto sinistri/premi registratosi nel periodo di osservazione della polizza sanitaria scadente il prossimo 31.12.2010, si rende necessario il raddoppio delle franchigie per le sole garanzie di polizza "lenti e denti", attualmente vigenti nella citata



polizza sanitaria in scadenza.

Per i prossimi anni di vigenza del presente Accordo, 2011, 2012 e 2013, la Cassa si impegna alla copertura finanziaria di €60.000,00 (sessantamila//00 EURO) - per ciascuno dei tre anni - per far fronte ad una eventuale necessità di ulteriore aumento del premio di polizza sanitaria da porre a base di gara, fermo restando quanto specificato al successivo punto 4.2.

Il singolo lavoratore parteciperà al pagamento del premio annuale per un importo pari ad Euro 165,94, aggiornato secondo le rivalutazioni annuali Istat computate a partire dal 01/01/2006.

4. Circolo dei dipendenti

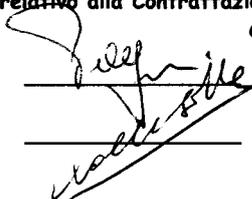
4.1. Lo stanziamento annuo a favore del Circolo dei dipendenti è pari all'1% del costo civilistico del lavoro, secondo quanto esposto nel bilancio della Cassa al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tale stanziamento annuo è computato sulla somma delle voci del bilancio civilistico "salari e stipendi", "oneri sociali" e "trattamento di fine rapporto", e viene erogato secondo le seguenti modalità:

- entro il 20 gennaio di ogni anno: acconto pari al 90% delle somme stanziare;
- entro un mese dall'approvazione del bilancio della Cassa, saldo delle residue somme spettanti per l'anno precedente.

4.2 Per il solo anno 2010, la Cassa si impegna a versare al CRAL, in due rate semestrali di pari importo da corrispondere nel 2011, un contributo straordinario *una tantum* di €87.903,00 (ottantasettemilanovecentotré//00 EURO) complessive.

Per gli anni 2011, 2012 e 2013, la Cassa si impegna a corrispondere al CRAL € 12.000,00/anno (dodicimila//00 EURO), nel solo caso in cui non si verificasse la necessità di integrare il premio annuale di polizza sanitaria di cui al punto i) 3., comma 3 del presente Accordo.

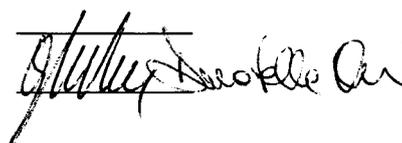


\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



4.3 Tutti gli importi destinati al CRAL di cui al comma precedente 4.2, dovranno essere impiegati esclusivamente per ampliare le attività a carattere assistenziale, quali a titolo esemplificativo non esaustivo, spese mediche, contributo estensione al nucleo familiare per polizza sanitaria, polizza vita, etc., ovvero il numero di beneficiari di tali attività.

Di tali attività dovrà essere dato ampio rendiconto ed informativa nei documenti di bilancio redatti annualmente dal CRAL e presentati - entro un mese dalla loro approvazione - al Direttore Generale ed al Consiglio di Amministrazione.

4.4 La Cassa versa, ai sensi e per i fini assistenziali di cui all'art. 11 della L. 300/70:

4.4.1. una somma annua pari ad EURO 5.000,00, per attività a carattere assistenziale previste nel bilancio di previsione e approvate dall'assemblea dei Soci. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali s'impegnano ad invitare il C.R.A.L. a normare - ai sensi dell'art.11 della l.300/70 - le previsioni assistenziali in modo più specifico e sin d'ora comunicano che - successivamente - rappresenteranno alla Cassa la richiesta di copertura finanziaria specifica, vincolata e non distraibile ad altre destinazioni, della somma di € 4.000,00 in aggiunta allo stanziamento predetto.

4.4.2. L'avanzo non speso di detti stanziamenti deve essere accantonato nel bilancio del Circolo per il successivo esercizio.

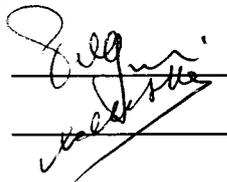
## 5. Previdenza complementare

Il contributo dell'1% a carico della Cassa per la previdenza complementare individuale - aggiuntivo rispetto a quanto previsto dall'Accordo siglato tra la CNPADC e le RSA in data 30/07/1999 - resta invariato rispetto a quello concesso in applicazione del precedente Accordo sino al 31/10/2010.

11

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

RSA CGIL

\_\_\_\_\_

RSA CISL

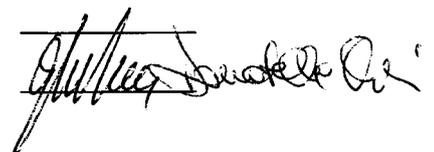
\_\_\_\_\_

RSA UIL

\_\_\_\_\_

RSA CISAL

RSA RDB-USB



j) Trattamento del personale chiamato a fronteggiare emergenze o manutenzioni impreviste in reperibilità

Le parti concordano che s'incontreranno per la trattativa di un nuovo accordo separato - decorrente dal 1.1.2012 sino al 31.12.2013 - per la regolamentazione di tale istituto.

k) Premio Aziendale di Risultato - quadriennio 2010-2013

**CRITERI E MODALITA' DI CORRESPONSIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO**

**I. CRITERI GENERALI E FINALITA'**

IL SISTEMA INCENTIVANTE È CONCEPITO COME UNO DEI PRINCIPALI STRUMENTI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO INDIVIDUALE E UNA DELLE VARIABILI MOTIVAZIONALI PER LA MIGLIORE PARTECIPAZIONE DELLE RISORSE UMANE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA CASSA.

ESSO DEVE FAVORIRE ANCHE L'ATTEGGIAMENTO COLLABORATIVO TRA LE RISORSE CHE PARTECIPANO ALLA GESTIONE DEL PROCESSO DI LAVORO.

**II. COMPOSIZIONE INCENTIVO**

**A. VARIABILE OGGETTIVA**

1. QUESTA COMPONENTE HA UN PESO PARI AL 15% DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE LORDA ANNUA AL 31.12.2005, MEDESIMA BASE DI CALCOLO UTILIZZATA SINO ALLA SCADENZA DELLA PROROGA DEL 31/10/2010.
2. NON E' PREVISTA GRADUAZIONE NEL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO LEGATO ALLA VARIABILE OGGETTIVA.
3. IL RICONOSCIMENTO SARA' SUBORDINATO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI, SEPARATAMENTE INDICATI.
4. L'OBIETTIVO PER LA PARTE OGGETTIVA POTRA' ESSERE COSTITUITO DA UNO O PIU' RISULTATI, EVENTUALMENTE CON UNA O PIU' CONDIZIONI.

12

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

RSA CGIL

\_\_\_\_\_

RSA CISL

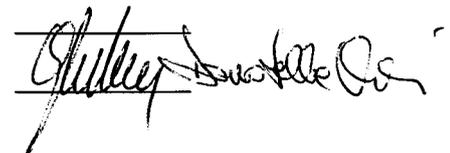
\_\_\_\_\_

RSA UIL

\_\_\_\_\_

RSA CISAL

RSA RDB-USB



5. PERCHE' IL PREMIO SIA RICONOSCIUTO, DOVRANNO ESSERE CONSIDERATI TUTTI I RISULTATI E LE EVENTUALI CONDIZIONI.

## B. VARIABILE SOGGETTIVA

IL VALORE ANNUO MASSIMO RAGGIUNGIBILE DA QUESTA VARIABILE, CALCOLATA SULLA RETRIBUZIONE TABELLARE LORDA ANNUA AL 31.12.2005 - MEDESIMA BASE DI CALCOLO UTILIZZATA SINO ALLA SCADENZA DELLA PROROGA DEL 31/10/2010 - E' DEL 15% ED E' COMPOSTO COME SEGUE:

### 1. ELEMENTO COMPORTAMENTALE

- 1.1 IL VALORE ANNUO MASSIMO DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE (9%) E' COSTITUITO DA UN GIUDIZIO SUL LIVELLO DI PRESENZA, DISPONIBILITA', COLLABORAZIONE, FLESSIBILITA', ACCURATEZZA, TEMPESTIVITA' E ATTIVA PARTECIPAZIONE IN RELAZIONE SIA AGLI ARGOMENTI OGGETTO DEL SISTEMA INCENTIVANTE, SIA ALLO SVOLGIMENTO DELLA QUOTIDIANA OPERATIVITA'. NON SONO PRESI IN CONSIDERAZIONE, AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESENZA, I PERIODI DI ASSENZA PER GRAVI EVENTI MORBOSI.

1.1.1 SE GLI OBIETTIVI FISSATI PER LA VARIABILE OGGETTIVA DI CUI ALLA PRECEDENTE LETTERA "A" SARANNO RAGGIUNTI, IL VALORE DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE NON POTRA' ESSERE INFERIORE AL 4%.

- 1.2 IL GIUDIZIO ESPRESSO SULL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE, SE NEGATIVO, COMPORTERA' IL RICONOSCIMENTO DELLO 0%. TUTTAVIA, IN BASE ALLA CLAUSOLA DI CUI AL PUNTO 1.1.1, IL VALORE DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE SARA' RIMODULATO AL 4%.

IL GIUDIZIO ESPRESSO SULL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE, POTRA' ESSERE GRADUATO FINO AL MASSIMO DEL 9% DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE LORDA ANNUA AL 31.12.2005 - MEDESIMA BASE DI CALCOLO UTILIZZATA SINO ALLA SCADENZA DELLA PROROGA DEL 31/10/2010 - MOTIVATO IN BASE AI CRITERI DI CUI AL PUNTO 1.1.

- 1.3 IL GIUDIZIO POSITIVO E' DISGIUNTO DALL'ANDAMENTO DELLA VARIABILE OGGETTIVA. TUTTAVIA, SE L'OBIETTIVO OGGETTIVO NON E' RAGGIUNTO, L'EROGAZIONE DEL PREMIO LEGATO ALL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE DOVRA' ESSERE VALIDAMENTE MOTIVATA.

Per la CNPADC



Per le RSA

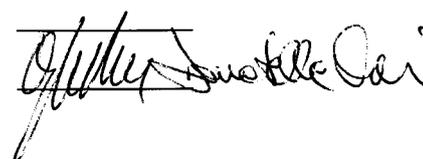
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



## 2. ELEMENTO ULTERIORE

- 2.1. IL VALORE ANNUO MASSIMO DELL'ELEMENTO ULTERIORE (6%) E' COSTITUITO DA UN GIUDIZIO - DATO IN SEDE DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO - SULLA MANIFESTAZIONE DELLA CAPACITA' ESPRESSA NELL'INDIVIDUARE E RISOLVERE LE CRITICITA' NELLA GESTIONE DEL PROCESSO E DELLA CAPACITA' ESPRESSA DAL SINGOLO ATTRAVERSO INTRAPRENDENZE UTILI IN SEDE DI FORMAZIONE E DI PRESTAZIONE, NELL'AMBITO DELLE COMPETENZE DELLA PROPRIA AREA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA.
- 2.2. IL GIUDIZIO POSITIVO ANDRA' A BENEFICIO DI COLORO CHE SIANO STATI PARTICOLARMENTE EFFICACI NELL'ESPRIMERE UNO DEI CRITERI DI CUI AL PUNTO 2.1.

## III. EROGAZIONE PREMIO INCENTIVO

### A. VARIABILE OGGETTIVA

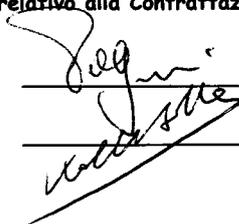
1. LA FREQUENZA DI EROGAZIONE DELLA VARIABILE OGGETTIVA DELL'INCENTIVO SARA' SEMESTRALE: PERTANTO OGNI SEMESTRE PORTERA' AD UNA VALUTAZIONE SEPARATA ED INDIPENDENTE.
2. L'EROGAZIONE È SUBORDINATA ALLA VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, SEPARATAMENTE ASSEGNATI PER CIASCUN SEMESTRE.
3. IN CASO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO, LA LIQUIDAZIONE DEL PREMIO AVVERRA' NEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DI CHIUSURA DEL SEMESTRE DI RIFERIMENTO.
4. IL VALORE EROGATO SEMESTRALMENTE, COSI' COME DEFINITO AL PUNTO A.1. "VARIABILE OGGETTIVA", SARA' CALCOLATO IN BASE AI GIORNI DI CALENDARIO DEL SEMESTRE DI COMPETENZA.
5. NEL CASO SI VERIFICASSERO EVENTI RILEVANTI TALI DA NON POTER ESSERE COMPENSATI DALLE INIZIATIVE POSTE IN ESSERE DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO, DELL'AREA OVVERO DAL DIRIGENTE, GLI OBIETTIVI ASSEGNATI POTRANNO ESSERE MODIFICATI, DANDONE INFORMATIVA ALLE RSA.
6. EVENTI RILEVANTI SONO:

### ⇒ SOSTANZIALE VARIAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

14

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

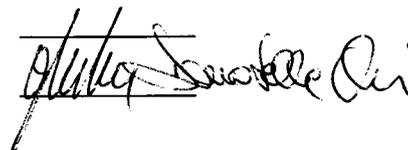
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



- ⇒ VARIAZIONI ORGANIZZATIVE
- ⇒ VARIAZIONI DI PRIORITÀ'

7. DI EVENTUALI NUOVI OBIETTIVI SARA' DATA PREVENTIVA INFORMATIVA ALLE RSA SE DI CARATTERE MOLTO RILEVANTE.
8. AI FINI DELLA VALUTAZIONE OGGETTIVA, SI DARÀ LUOGO AD UN RAPPORTO ADEGUATO E COSTANTE TRA I RESPONSABILI ED I COLLABORATORI INTERESSATI.

## B. VARIABILE SOGGETTIVA

SIA PER L'ELEMENTO COMPORTAMENTALE SIA PER L'ELEMENTO ULTERIORE, I CRITERI DI EROGAZIONE SONO I SEGUENTI:

1. LA FREQUENZA DI EROGAZIONE DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE E DELL'ELEMENTO ULTERIORE SARA' SEMESTRALE: PERTANTO OGNI SEMESTRE PORTERA' AD UNA VALUTAZIONE SEPARATA ED INDIPENDENTE.
2. LA LIQUIDAZIONE AVVERRA' NEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DI CHIUSURA DEL SEMESTRE DI RIFERIMENTO.
3. IL VALORE EROGATO SEMESTRALMENTE, COSI' COME DEFINITO AL PUNTO B.1. "ELEMENTO COMPORTAMENTALE" E AL PUNTO B.2. "ELEMENTO ULTERIORE", SARA' CALCOLATO IN BASE AI GIORNI DI CALENDARIO DEL SEMESTRE DI COMPETENZA.
4. I DIRIGENTI, NEL CORSO E AL TERMINE DI CIASCUN SEMESTRE, COMUNICHERANNO AGLI INTERESSATI, ATTRAVERSO UN COLLOQUIO INDIVIDUALE, IL PROPRIO GIUDIZIO E VALUTAZIONE SUL COMPORTAMENTO OSSERVATO.

## IV. TRATTAMENTO CASI PARTICOLARI

### LICENZIAMENTO

E MANCATA CONFERMA NEL PERIODO DI PROVA:

NON VIENE CORRISPOSTO INCENTIVO.

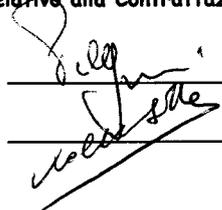
### PENSIONAMENTO, CONTRATTI A

TEMPO DETERMINATO E DIMISSIONI: QUALORA IL RISULTATO SIA PARZIALMENTE RAGGIUNTO, IN RIFERIMENTO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI, SARA' CORRISPOSTO UN PREMIO PROPORZIONATO AL PERIODO DI PERMANENZA IN SERVIZIO.

15

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

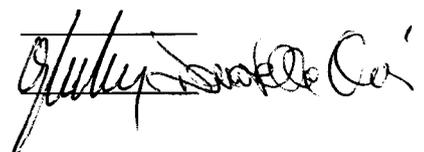
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



**ASSUNZIONI NEL CORSO  
DELL' ESERCIZIO:**

SE L'OBIETTIVO ASSEGNATO E' RAGGIUNTO, VIENE EROGATO UN PREMIO PROPORZIONALE AL PERIODO DI SERVIZIO.

**ASSEGNAZIONE DI PERSONALE  
A DIVERSO INCARICO NEL CORSO  
DELL' ESERCIZIO:**

IL PERSONALE TRASFERITO AD ALTRA UNITA', LINEA DI PROCESSO OVVERO AD ALTRO INCARICO, RICEVERA' UNA VALUTAZIONE RELATIVAMENTE ALL' INCARICO DI PROVENIENZA.  
TALE VALUTAZIONE TERRA' CONTO DEL LAVORO SVOLTO E DEI RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI. SE QUESTI VENGONO STIMATI IN LINEA CON GLI OBIETTIVI, SARA' RICONOSCIUTO IL PRO QUOTA DI INCENTIVO RELATIVO ALL'INCARICO DI PROVENIENZA, CHE SARA' LIQUIDATO UNITAMENTE ALLA SECONDA PARTE.

**VARIAZIONI DI QUALIFICA:**

IN CASO DI VARIAZIONE DI QUALIFICA, AI FINI DEL CALCOLO DELL' INCENTIVO, SARA' UTILIZZATA UNA RETRIBUZIONE BASE PESATA IN RAGIONE DEI MESI DI ATTRIBUZIONE DI CIASCUNA QUALIFICA NELL'ANNO.

**ASTENSIONE PER MATERNITA'  
OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA:**

ASTENSIONE PER L'INTERO SEMESTRE DI RIFERIMENTO:

SE L'OBIETTIVO ASSEGNATO AL GRUPPO FUNZIONALE DI APPARTENENZA E' RAGGIUNTO, VERRA' CORRISPOSTO UN PREMIO COMPOSTO DAL VALORE DELLA VARIABILE OGGETTIVA OLTRE AL 4% DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE DELLA VARIABILE SOGGETTIVA.

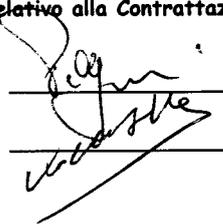
ASTENSIONE PARZIALE NEL SEMESTRE DI RIFERIMENTO:

SE L'OBIETTIVO ASSEGNATO E' RAGGIUNTO, VERRA' CORRISPOSTO UN PREMIO COMPOSTO DAL VALORE DELLA VARIABILE OGGETTIVA PIU' IL VALORE

16

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

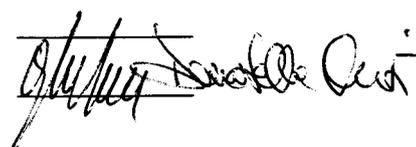
RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

RSA CISAL

RSA RDB-USB



DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE DELLA VARIABILE SOGGETTIVA, ASSEGNATO PER IL SOLO PERIODO DI EFFETTIVA PRESENZA, PIU' IL 4% DELL'ELEMENTO COMPORTAMENTALE DELLA VARIABILE SOGGETTIVA PER IL PERIODO DI ASSENZA RESIDUO.

IN SEDE DI RISULTATO, QUALORA RICORRANO LE CONDIZIONI DESCRITTE NELL'ARTICOLO II "COMPOSIZIONE DELL'INCENTIVO", PUNTO B "VARIABILE SOGGETTIVA", COMMA 2.1 "ELEMENTO ULTERIORE" DEL PRESENTE ACCORDO, POTRA' ESSERE ASSEGNATO, PER IL SOLO PERIODO DI EFFETTIVA PRESENZA, ANCHE L'ELEMENTO ULTERIORE DELLA VARIABILE SOGGETTIVA.

**CLAUSOLA TRANSITORIA:**

POICHE' L'EFFICACIA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI DEL PRESENTE ACCORDO E' FISSATA RETROATTIVAMENTE AL 1.1.2010 - AL NETTO DI QUANTO GIA' EROGATO IN VIRTU' DEL PRECEDENTE ACCORDO UNILATERALMENTE PROROGATO DALLA CASSA E SCADUTO IL 31/10/2010 - PER QUANTO ATTIENE ALLE SOLE VALUTAZIONI RELATIVE AL PRIMO SEMESTRE DELL'ANNO 2010, LA CASSA PROCEDERA' ALLA LORO RIVISITAZIONE ED AGLI EVENTUALI CONGUAGLI - SENZA PERCENTUALI PREFISSATE E/O GARANTITE - SULLA BASE DEI CRITERI, DELLE MODALITA' E NEI LIMITI STABILITI DAL PRESENTE ACCORDO, CONTESTUALMENTE ALLA CORRESPONSIONE DEL PREMIO PER IL SECONDO SEMESTRE 2010, IN PAGAMENTO NEL PROSSIMO MESE DI GENNAIO 2011.

\*\*\*\*\*

**Dichiarazione di intenti**

Le Parti manifestano la loro reciproca disponibilità a discutere, nell'arco di vigenza del presente Accordo, sue eventuali possibili modifiche, sia normative sia economiche, da apportare gradualmente nel tempo.

\*\*\*\*\*

17

Accordo relativo alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello ed al Premio Aziendale di Risultato  
CNPADC - Stipulato il 20/12/2010

Per la CNPADC



Per le RSA

RSA CGIL

\_\_\_\_\_

RSA CISL

\_\_\_\_\_

RSA UIL

\_\_\_\_\_

RSA CISAL

RSA RDB-USB

