

Accordo tra la CNPADC e le OO.SS.

La CNPADC e le OO.SS., avuto presente quanto previsto dall'art. 55 CCNL 2019/2021 che così testualmente prevede:

ART. 55 - Elemento distinto della retribuzione (EDR)

*"A condizione che si sia già proceduto alla ridefinizione dei trattamenti integrativi aziendali in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto, a decorrere dal 1° gennaio 2021 è istituito un elemento distinto della retribuzione pari all'8% della retribuzione tabellare annua vigente, **che è corrisposto interamente con la mensilità del mese di giugno.** Tale Elemento distinto della retribuzione (EDR) non concorre a formare base di calcolo per gli istituti accessori contrattuali di cui alla tabella A e viene considerato esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto."*

Considerato che l'EDR è finanziato per il 75% con risorse rivenienti dalla armonizzazione dei trattamenti integrativi in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo, le parti concordano che le risorse del restante 25%, come da combinato disposto dei commi 1 e 3 dell'art. 55 del CCNL dei Dipendenti degli Enti previdenziali privati, saranno stanziare ex novo e

convengono

nel rispetto dei tempi dettati dal CCNL vigente, di novellare l'accordo per la definizione del Premio di Risultato ai fini dell'istituzione del EDR, come di seguito riportato.

EDR E PREMIO DI RISULTATO

Art. 1

EDR – elemento distinto della retribuzione

L'istituto innovativo dell'EDR di cui all'art. 55 introdotto dal CCNL per il personale non dirigente, è pari al 8% della retribuzione tabellare vigente. Tale istituto è finanziato come descritto in premessa e sarà erogato, in deroga a quanto previsto dal citato art. 55, in ratei mensili a far data dalla retribuzione del mese di gennaio 2021.

Art. 2

Premio di Risultato

Il Premio di risultato è riconosciuto, secondo quanto di seguito indicato, al personale non dirigente dell'Ente a tempo indeterminato o che abbia in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi dall'applicazione del premio i dipendenti con rapporto di lavoro di apprendistato.

Il premio di Risultato, derivante da una valutazione, sia del raggiungimento degli obiettivi individuali sia degli elementi comportamentali del singolo dipendente, può essere al massimo pari al 19% della retribuzione tabellare annua lorda vigente ed è valutabile in via separata ed indipendente ogni anno ed erogato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di risultato legato a incrementi di produttività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal DM 25 marzo 2016, è concepito come uno strumento per la

valorizzazione del merito individuale finalizzato a ottimizzare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla Cassa.

In particolare, il Premio di Risultato si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di miglioramento e incremento della produttività e qualità, efficienza e innovazione dei servizi erogati dalla Cassa, nonché finalizzato al coinvolgimento paritetico delle lavoratrici e lavoratori come previsto art 1 c. 189 L. 208/2015.

Esso è correlato a:

- a. Obiettivi strategici stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione e declinati per iscritto a tutte le risorse della struttura CNPADC allo scopo di elevare il livello della produttività del lavoro, della efficienza e della qualità del "Servizio" reso all'Associato anche attraverso l'innovazione tecnologica;
- b. Criteri ed indicatori certi, definiti e contenuti nei supporti documentali "Procedure Gestionali e Operative della CNPADC" e "Manuale del SGQ" pubblicati sulla INTRANET AZIENDALE;
- c. Costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano i responsabili aziendali e le lavoratrici e i lavoratori al fine di efficientare sul piano organizzativo e innovativo i processi aziendali;
- d. Strutture permanenti (commissioni per audit interni/esterni) ed altri sistemi informatici idonei che rilevino e valutino la prestazione, l'andamento e le eventuali operazioni correttive da attuare per raggiungere gli obiettivi strategici volti ad elevare e innovare il livello di qualità ed efficienza del "Servizio" all'Associato.

Il presente accordo, pertanto, costituisce elemento finalizzato all'incremento della produttività, efficienza e innovazione e trova applicazione ai fini del trattamento fiscale agevolato come previsto dal DM citato, sia per ciò che riguarda la detassazione che la decontribuzione.

Gli obiettivi devono essere comunicati mediante trasmissione scritta – anche in modalità telematica - di apposita scheda individuale al dipendente entro i primi tre mesi dell'anno. Nel caso si verificassero eventi rilevanti tali da modificare gli obiettivi comunicati dal Dirigente, gli obiettivi assegnati potranno essere modificati dandone tempestiva informativa al Personale interessato mediante comunicazione scritta, anche in modalità telematica.

Il riconoscimento del Premio sarà subordinato alla valutazione, sia del raggiungimento degli obiettivi individuali sia degli elementi comportamentali del singolo dipendente, come sotto specificato:

- A) Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali:** è graduabile fino a un valore massimo del 9% della retribuzione tabellare annua lorda vigente in funzione della presenza, assiduità e continuità dimostrate nel periodo oggetto di osservazione e del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni singolo dipendente.
- B) Valutazione comportamentale:** è graduabile fino ad un valore massimo del 10% della retribuzione tabellare annua lorda vigente ed è disgiunta dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali. In caso di mancato riconoscimento della parte del premio di cui alla lett. A), l'erogazione del premio legato all'elemento comportamentale dovrà essere validamente motivata. La valutazione è relativa ai seguenti elementi: disponibilità, flessibilità, capacità di *problem solving*, grado di autonomia, capacità propositiva, *team working*, accuratezza, tempestività.

I dirigenti, al termine dell'anno di riferimento, invieranno – anche attraverso modalità telematica - una comunicazione scritta al singolo dipendente con la valutazione di cui ai precedenti punti A) e B). Sarà cura

del Dirigente, nel corso dell'anno evidenziare al Dipendente eventuali scostamenti di rendimento tali da precludere l'assegnazione del Premio.

Casi specifici

In caso di:

- licenziamento e mancata conferma nel periodo di prova non verrà corrisposto il Premio di risultato;
- provvedimento disciplinare che si sia chiuso con l'irrogazione di sanzioni più gravi del rimprovero scritto non verrà erogata la parte di premio di cui al punto B);
- personale con contratto di lavoro ad orario ridotto (part-time): il Premio sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro concordata tra le parti;
- personale con contratto di lavoro a tempo determinato: il Premio sarà riproporzionato alla durata effettiva del periodo lavorativo.
- pensionamento, dimissioni e assunzioni nel corso dell'anno: sarà corrisposto un premio proporzionato al periodo di permanenza in servizio;
- assegnazione di personale a diverso incarico o trasferito ad altra Direzione nel corso dell'anno: la valutazione terrà conto del lavoro svolto e dei risultati parziali raggiunti nelle Direzioni assegnate, e determinerà una unica valutazione;
- variazione di qualifica: ai fini del calcolo del premio, sarà utilizzata una retribuzione base proporzionata in ragione dei mesi di attribuzione di ciascuna qualifica nell'anno;

Art. 3 **Premio solidale**

In deroga a quanto previsto all'art. 2, ai dipendenti che:

- siano affetti da gravi e documentate patologie nonché siano impegnati in terapie impeditive dell'attività lavorativa ovvero per assistere i figli con comprovate patologie, rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 2, comma 1, lett. d) del DM 278/2000;
- siano in maternità obbligatoria;
- siano assenti per gravidanza a rischio;
- godano di permessi sindacali

è riconosciuto un "Premio solidale" pari al 5% della retribuzione tabellare annua vigente, commisurato proporzionalmente ai relativi giorni di assenza.

In caso di valorizzazione del Premio di Risultato di cui all'art. 2, il Premio solidale complessivo, se inferiore, non sarà riconosciuto.



Art. 4 **Riesame della valutazione**



Il lavoratore può chiedere, entro il termine di trenta giorni dalla data della liquidazione del Premio di Risultato, laddove necessari di chiarimenti relativamente alla valutazione avuta, di essere ascoltato personalmente dal Direttore Generale, eventualmente assistito da un delegato Sindacale di sua scelta.



Il Direttore Generale, sentito il Responsabile interessato, comunicherà al lavoratore, per iscritto, motivata conferma o rettifica della valutazione assegnata, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione.

Norma di raccordo

Le Parti concordano che il presente accordo è parte integrante della trattativa di secondo livello ed è disciplinato dagli stessi tempi di decorrenza e durata. In particolare, le parti, con il presente accordo, superano l'accordo vigente relativo al Premio Aziendale di Risultato del 20 dicembre 2010, e tutte le successive modifiche e integrazioni. La presente modifica ha validità a decorrere dal 1.1.2021 e seguirà la naturale scadenza dell'Accordo 20 dicembre 2010 ad oggi in vigore.

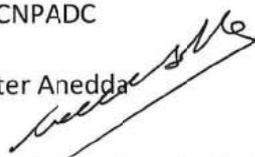
Dichiarazione

Ai sensi dell'art. 5 del DM 25 marzo 2016 le Parti dichiarano che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, Legge n. 208/2015, e così come modificato dall'art.1, commi 160-162, Legge n. 232/2016, dall'art. 55 Decreto Legge n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017 e dall'art. 1, commi 28 e 161, Legge n. 205/2017.

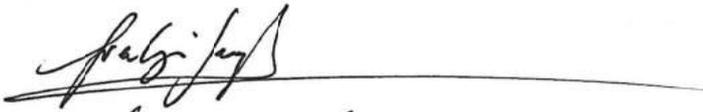
Il presente testo si intende accettato dalle parti salva l'eventuale evidenza di refusi e omissioni che saranno comunicati tra le parti.

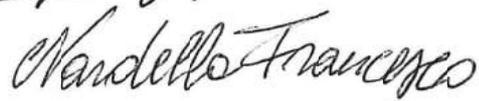
Roma, 10 dicembre 2020

Per CNPADC

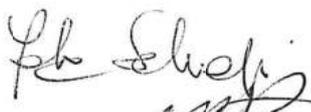
Walter Anedda 

Per la delegazione trattante di parte Sindacale

Pierluigi Sernaglia (RSA CISL) 

Francesco Nardella (RSA CISL) 

Cristina Arpaia (RSA CGIL) 

Fabio Selvaggi (RSA CGIL) 

Marco di Caro (Commissario UIL) 

Nicola Mastrodonato (RSA CISAL) 

Amedeo Gismondi (Commissario UGL) 

Fabio Fragnoli (RSA USB) 