

VERBALE DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DEL CONSORZIO DI VALORIZZAZIONE CULTURALE
"LA VENARIA REALE"



In data 21 ottobre 2013, alle ore 17.00, presso la sede del Consorzio di valorizzazione culturale "la Venaria Reale", ubicata in Venaria Reale (TO), P.zza della Repubblica n. 4, per la sottoscrizione di un accordo aziendale di II° livello, da valere per l'erogazione del premio di produttività da corrispondere ai dipendenti del Consorzio medesimo, si sono incontrati:

Alberto Vanelli, Direttore del Consorzio;
Daniele Carletti, Responsabile del Settore Amministrazione e Risorse umane del Consorzio;
Dante Ajetti, Segretario organizzativo della CGIL - Funzione Pubblica di Torino;
Matteo Fagianò, Vincenzo Scàrano e Giulia Zanasi, dipendenti del Consorzio e rappresentanti sindacali dei lavoratori;

i quali,

premessi che:

- con l'Accordo Interconfederale del 16 novembre 2012 sono state concordate le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia;
- l'art. 1, comma 481, della L. 24 dicembre 2012, n. 228 ha disposto la proroga, nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2013, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;
- con il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 sono stati stabiliti l'oggetto e la misura dell'agevolazione e definite le voci rientranti nel concetto di retribuzione di produttività;
- con la Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sui contenuti del citato D.P.C.M.;
- alla luce degli indicati chiarimenti, si ritiene utile sottoscrivere un accordo aziendale che regolamenti i criteri e le modalità per l'erogazione delle voci retributive rientranti nel concetto di "retribuzione di produttività", al fine, da un lato, di dare attuazione alle suindicate disposizioni, consentendo ai lavoratori in possesso dei previsti requisiti reddituali di fruire della «detassazione» ed al Consorzio di fruire eventualmente degli sgravi contributivi previsti dall'art. 26 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni nella L. 15 luglio 2011, n. 111; dall'altro, di migliorare la produttività del lavoro e coinvolgere i lavoratori nell'attività di razionalizzazione e contenimento delle spese;

convengono e stipulano quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- 2) Alla retribuzione di produttività, così come intesa dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 citato in premessa, è riconducibile la voce retributiva contrattuale "Retribuzione variabile", che va riferita ad indicatori quantitativi di produttività/qualità/efficienza/innovazione.

Le risorse destinate alla retribuzione variabile devono essere previste nel bilancio di previsione annuale proposto dal Consiglio di Amministrazione ed approvato dall'Assemblea dei Consorziati.

- 3) La retribuzione variabile è erogata nella misura massima di una mensilità, al lordo del compenso per il lavoro straordinario, sulla base dei seguenti indicatori:

1. RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: riguarda la partecipazione del lavoratore - valutata con riferimento al ruolo ed alle responsabilità esercitate nonché alla competenza e

2013
Jil.

professionalità possedute – al raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi assegnati direttamente e/o all'ufficio di appartenenza, ottimizzando l'utilizzo delle risorse attribuite e attivandosi, con proposte ed iniziative, per la razionalizzazione e/o riduzione delle spese. La mancata assegnazione degli obiettivi entro la data di approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Consorziati rende non valutabile il presente indicatore.

2. PRESENZA IN SERVIZIO: da valutare in rapporto al numero delle giornate di lavoro effettivamente prestate, ivi inclusi i giorni relativi alla interdizione anticipata dal lavoro, alla maternità, agli infortuni sul lavoro, alle ferie, alla legge n. 104/1992 se fruita direttamente o per i figli a carico, al congedo straordinario per cure "salvavita", le giornate di lutto di cui all'art. 43 del CCNL, i riposi compensativi, i permessi sindacali e gli altri casi previsti dalla legge.
3. CAPACITÀ E IMPEGNO: si tratta della valutazione, effettuata dal Responsabile dell'Ufficio nel quale il lavoratore presta servizio, di indicatori quali *iniziativa personale e autonomia*, desumibile dalla capacità di individuare priorità, tecniche e strumenti per ottimizzare i procedimenti di competenza, di adattarsi ai cambiamenti organizzativi e dalla flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati; *competenza acquisita*, intesa come conoscenze specifiche ed abilità anche operative maturate nello svolgimento dei compiti assegnati; *impegno in servizio*, desumibile dalla disponibilità dimostrata dal lavoratore ad assolvere correttamente e tempestivamente i compiti assegnati.

Per ciascuno degli indicatori elencati è prevista l'attribuzione di 5 distinti giudizi di valutazione, cui rapportare la percentuale di retribuzione di risultato attribuibile, che risulterà dalla media dei giudizi ottenuti:

ECCELLENTE	100%;
OTTIMO	85%;
DISTINTO	75%;
BUONO	60%;
SUFFICIENTE	50%.

Il giudizio di "insufficiente" non consente la corresponsione delle retribuzione di risultato.

4) Entro il 30 aprile di ciascun anno i Responsabili di Area/Settore/Ufficio trasmettono al Direttore del Consorzio un rapporto contenente una sintetica valutazione dei singoli lavoratori addetti alla propria unità organizzativa e la conseguente proposta di attribuzione del premio nella percentuale corrispondente al giudizio espresso. In tale rapporto deve farsi esplicito riferimento alle eventuali osservazioni formulate dai dipendenti riguardo al giudizio sul proprio operato, preventivamente comunicato all'interessato, in forma scritta, dai suddetti Responsabili.

L'attribuzione della retribuzione variabile è disposta dal Direttore con proprio provvedimento scritto entro il termine stabilito dall'art. 64 del vigente CCNL Federculture, ove ne sussistano le condizioni.

5) L'ammontare della retribuzione variabile è proporzionato al periodo di servizio effettivamente prestato nel corso dell'anno.

6) La retribuzione variabile non è corrisposta qualora il bilancio dell'esercizio finanziario cui essa si riferisce si sia chiuso in passivo.

7) Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'art. 64 del vigente CCNL Federculture.

8) Il presente accordo ha durata triennale, con decorrenza dal 21/10/2013 e scadenza al 20.10.2016.

L'accordo è soggetto a verifica periodica, su iniziativa di una delle Parti.

[Handwritten signatures]

9) Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme corrisposte in relazione alle individuate voci e criteri hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione della detassazione e dello sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro.

10) Il presente accordo aziendale, con la prescritta autodichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato D.P.C.M. e riportata in calce, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Torino.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Direttore del Consorzio, dr. Alberto Vanelli

Il Responsabile del Settore Amministrazione e Risorse Umane del Consorzio, dr. Daniele Carletti

Segretario F.P. CGIL Torino, sig. Dante Ajetti

I Rappresentanti Sindacali Aziendali F.P. CGIL Torino, sigg.

Giulia Zanasi

Matteo Fagiano

Vincenzo Scarano



f

49 74 JLE es