

Note esplicative alla nuova modalità di erogazione delle premialità di amministrativi e tecnici cui si applica il CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005 n. 14

Nei giorni scorsi la Commissione costituita ai sensi dell'art. 70 comma 4 del CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005 n. 14. (componente FBK: Bruno Caprile (presidente), Gloria Gottardi e Alessandro Dalla Torre; componente sindacale: Lavelli CGIL, Fedrizzi CISL, Rocca UIL) ha concluso il processo di formalizzazione relativo all'approvazione e adozione di una nuova modalità di erogazione della premialità per il personale amministrativo e tecnico di FBK a valere per il 2014 e 2015.

Il processo si era avviato nella primavera dello scorso anno con la presentazione di una prima bozza di ipotesi in occasione di una delle riunioni dei responsabili di servizio in A1.

Successivamente all'approvazione da parte della dirigenza di FBK la bozza ha ricevuto l'approvazione anche da parte delle Organizzazioni Sindacali in occasione di una specifica assemblea tenutasi nel corso del mese di febbraio 2014.

Il percorso di approvazione è poi proseguito con l'approvazione formale del documento da parte della Commissione articolo 70 riunitasi a maggio u.s.

A conclusione dell'iter il nuovo modello è stato infine portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che in occasione della riunione del 24 ottobre 2014 ha posto la sua approvazione.

Il documento ha infine fatto ritorno in Commissione articolo 70 che lo ha definitivamente licenziato.

A regime (anno di competenza 2015 distribuzione 2016) la nuova modalità di erogazione si baserà sul rilevamento di 4 indicatori di prestazione, 2 dei quali relativi alla prestazione del team di appartenenza (servizio – unità), e 2 relativi alla prestazione delle singole persone.

In particolare nel modello le quote premiali riconosciute individualmente a ciascuna persona sono determinate a partire dalla prestazione:

- a) della persona stessa, comparata con quella degli altri componenti del suo stesso team;
- b) del team di appartenenza, comparata con la prestazione degli altri team sottoposti al modello in esame.

La prestazione della persona è valutata, da parte del diretto responsabile, secondo due dimensioni:

- a) il contributo della persona all'andamento generale del team;
- b) il grado di raggiungimento di obiettivi individuali, come concordati col responsabile.

La valutazione della prestazione del team `e ricavata:

- a) dall'esito di un processo di Customer Satisfaction (espresso in un unico valore sintetico);
- b) dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del team espresso dal Segretario Generale

Ad ogni ciclo annuale, l'applicazione del modello prevede dunque una fase propedeutica, nel corso della quale ciascun responsabile concorderà col Segretario Generale quali saranno gli obiettivi che il team si pone per l'anno successivo. Gli obiettivi individuali che, a sua volta, ciascun membro del team concorderà col proprio responsabile dovranno per quanto possibile raccordarsi con quelli generali del team. Al termine del ciclo annuale, la prestazione individuale della persona sarà valutata dal responsabile del team, mentre quella del team deriverà dal raggiungimento degli obiettivi concordati col Segretario Generale e dagli esiti della Customer Satisfaction.

Per quanto invece riguarda l'anno di competenza 2014 considerata ormai superata la fase riguardante l'assegnazione di obiettivi specifici da parte dei responsabili al personale loro afferente e quella per una Customer Satisfaction il modello prenderà in considerazione:

- a) il contributo della persona all'andamento generale del team;
- b) la prestazione del team di appartenenza, comparata con quella degli altri team sottoposti al modello in esame.