

In data 18 marzo 2025 si è riunita la delegazione trattante e ha definito l'aggiornamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per il biennio 24-25:

Ccdi 2023/25

ART. 21

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
La performance individuale è determinata sulla base della scheda di valutazione individuale, dei criteri ponderali definiti nel sistema di valutazione e misurazione della performance approvato il 16 luglio 2024 (articolo premialità dipendenti) e della presenza in servizio.
3. La performance organizzativa è riproporzionata sulla base della percentuale del part-time orizzontale o verticale e della presenza in servizio.
4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla **performance individuale e organizzativa**, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente come di seguito disciplinato. L'erogazione delle performance è riproporzionata sulla base dell'effettiva presenza in servizio e del tempo lavoro purchè siano registrate presenze in servizio per almeno 30 giorni:
 - dipendenti a tempo indeterminato: se cessati nel corso dell'anno solare di riferimento l'importo erogato a titolo di performance è riproporzionato all'effettiva presenza in servizio;
 - dipendenti a tempo determinato: la performance è erogata a seguito di contratto che abbia una durata minima pari ad almeno 6 mesi di calendario nell'anno solare di riferimento e
 - dipendenti part time: l'importo verrà proporzionato sulla base delle % di part time verticale/orizzontale.Nel predetto trattamento si valutano anche i seguenti istituti, che non sono considerati "assenza" purchè siano registrate presenze in servizio per almeno 30 giorni:
 - ferie
 - congedo parentale
 - a) congedo di maternità, congedo paternità (obbligatorio/anticipato)
 - b) congedo parentale (art 32 comma 1 D.Lgs. 151/2001 e ssmmii)
 - infortunio sul lavoro;
 - permessi ex Legge 104/92;
 - permessi sindacali;

- congedi per donne vittime di violenza (art 43 CCNL 2019/21 - per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015);
- assenze e ricoveri per gravi patologie e per terapie salvavita (art.50 CCNL 2019-21);
- permessi retribuiti per astensione dal lavoro per donazione di sangue ai sensi dell'art 6 legge 219 del 21 ottobre 2005.

5. Il dirigente/responsabile del Servizio è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

6. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

7. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Servizi sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

8. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Annualmente le parti si incontrano per la definizione dell'accordo sulla detassazione.

9. Le economie derivanti dall'applicazione dei presenti criteri confluiranno nel fondo destinato al welfare integrativo per il fondo 2025-26

ART. 22

Sistema di misurazione e valutazione della performance (criteri generali)

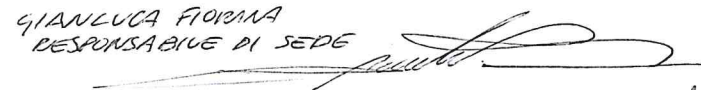
Si fa riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance "Un nuovo piano di valutazione della performance in ABF" sottoscritto dalle parti in data 16 luglio 2024

Bergamo 18 marzo 2025

Le parti si riservano un approfondimento relativo ad eventuali assenze per percorsi di transizione di genere

Firma




 Laura Vecchi FP CGIL
 MARCO MEMBRINI RSU
 ERMINIO SACCHI VICEDIRETTORE
 DANIELE VALLI RSU
 MAURIZIO BATTINI DIRETTORE GENERALE