

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2024 - 2025

Premessa:

- visto il CCDI parte normativa del triennio 2023 / 2025, sottoscritto in data 29.12.2023 n. prot. 18772, che all'art. 6 si riferisce al 'Sistema di valutazione della performance';
- visto il Piano della Performance 2024-2026 approvato con Deliberazione n. 28 del 18.03.2024 e successivamente integrato con Deliberazione n. 95 del 09.12.2024;
- visto il Piano della Performance 2025-2027 approvato con Deliberazione n. 35 del 31.03.2025;
- visto il verbale, prot. n. 14610 del 24.10.2025, siglato tra Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale e i componenti RSU, di sottoscrizione della 'pre-intesa' sulla distribuzione delle somme disponibili del fondo salario accessorio 2024 e 2025;
- vista la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al CCDI, prot. n. 5245 del 10.06.2026;
- visto il parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, prot. n. 5371 del 12.06.2026, riguardo il CCDI in oggetto, di cui il Consiglio di Amministrazione ha preso atto con Deliberazione n. 41 del 18.06.2026;

SI STIPULA IL PRESENTE ACCORDO

In riferimento all'art. 6 del citato CCDI - 'Sistema di valutazione della performance' - si accorda di ripartire la somma a disposizione come segue:

- 30% produttività individuale
- 70% produttività organizzativa

Si conviene, confermando quanto definito in merito nel precedente accordo, di non procedere con l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

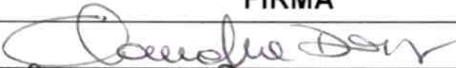
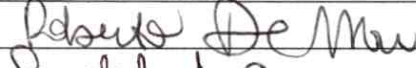
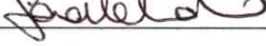
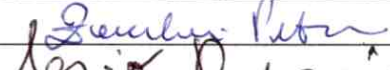
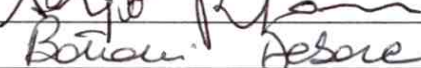
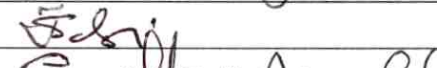
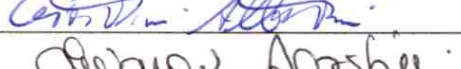
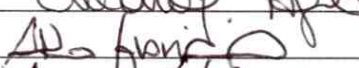
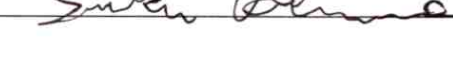
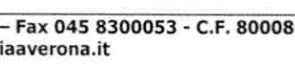
Vengono inoltre stabiliti i seguenti criteri di ripartizione:

- sono destinatari dell'accordo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente nei rispettivi anni 2024 e 2025, a tempo indeterminato e determinato, questi ultimi con rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi nel corso dell'anno stesso;
- al personale con rapporto di lavoro parziale i premi sono erogati in proporzione alla percentuale part-time;
- la presenza in servizio non è elemento diretto di valutazione, ma l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo nel raggiungimento degli obiettivi è stato considerato nella valutazione individuale;

- la parte da destinare alla performance individuale sarà ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio della scheda di valutazione;
- la performance organizzativa va ripartita per Centri di Responsabilità, a seconda del raggiungimento degli obiettivi attribuiti e secondo le seguenti fasce:
 - punteggio < 70 – insufficiente (nessun premio di risultato organizzativo al personale del CdR)
 - punteggio tra 70 e 75 (75% della quota destinata al CdR)
 - punteggio tra 76 e 83 (90% della quota destinata al CdR)
 - punteggio tra 84 e 100 (100% della quota destinata al CdR)

Letto, confermato e sottoscritto.

Verona,

Delegazione trattante di parte pubblica		
		FIRMA
Presidente	Dal Sacco Claudia	
Membro	De Mori Roberto	
Membro	Valdo Sara	
Delegazione trattante di parte sindacale		
		FIRMA
CISL FP	Corsi Chiara	
UIL FPL	Agostini Chiara	
	Tessari Corrado	
CSA	Cavedini Nicola	
	Carbonara Salvatore	
I componenti RSU		
		FIRMA
Coordinatrice	Zamboni Patrizia	
	Bergamini Sergio	
	Bonomi Debora	
	Ionita Gabi	
	Cerpelloni Arnaldo	
	Roncari David	
	Zavanella Loredana	
	Albertini Cristian	
	Agostini Chiara	
	Floridia Aldo	
	D'Acunti Katia	
	Santoni Alessandro	