

Accordo decentrato in materia di incentivi a sostegno della crescita professionale, dello sviluppo organizzativo e degli incarichi o delle attività caratterizzate da una specifica intensità e complessità organizzativa e operativa

tra la Fondazione Bruno Kessler (anche FBK o parte)
qui rappresentata dal Responsabile delle Risorse Umane, Alessandro Dalla Torre

e le rappresentanze sindacali aziendali (anche RSU o parte)
CGIL qui rappresentata da Alberto Lavelli
CISL qui rappresentata da Michele Fedrizzi
UIL qui rappresentata da Francesco Rocca

Premesso che:

le parti sono impegnate nel promuovere e sperimentare forme innovative di organizzazione del lavoro basate su un effettivo patto di reciprocità tra personale e Fondazione configurato, in un'ottica di equità e merito, su soluzioni mirate in termini di formazione, servizi alla persona e incentivi;

sempre fatti salvi equità e merito, le parti condividono l'intento di riconoscere e valorizzare l'impegno non ordinario e distintivo profuso individualmente dal personale della Fondazione, anche messo a disposizione o in somministrazione, nell'ottica della crescita professionale e dello sviluppo organizzativo;

le parti intendono ancorare ai principi di tracciabilità, trasparenza e pubblicità ogni soluzione organizzativa che si muove dentro l'orizzonte del riconoscimento del merito;

richiamati:

Il Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14;

La Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità sottoscritta in data 28 luglio 2020:

L'articolo 67 CCPL comparto autonomie locali nonché l'articolo 24 dell'Accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 del personale del comparto AA.LL. area non dirigenziale e disposizioni urgenti di modifica del CCPL 2002-2005 di data 20 ottobre 2003 del 20 aprile 2007;

Le note del Dipartimento personale della Provincia autonoma di Trento che, su iniziativa delle Rappresentanze sindacali provinciali, sollecitano un Accordo decentrato in materia di indennità per il personale di ricerca messo a disposizione.

le parti convengono e stipulano quanto segue:

1

Al fine di dare concreta traduzione alla leva incentivante del patto di reciprocità tra personale e Fondazione viene iscritto a Bilancio un Fondo a ciò destinato.

Per incentivo si intende un riconoscimento economico finalizzato a valorizzare e sostenere l'impegno non ordinario e distintivo in termini di spirito di iniziativa, energie profuse, tempo investito e abilità agite messo in campo da un o una dipendente per acquisire nuove competenze tecnico-professionali e trasversali tali da prefigurare una crescita professionale apprezzabile sia dal punto di vista del ruolo e delle relative mansioni, sia della rispondenza alla domanda di innovazione organizzativa o di processo espressa dalla Fondazione.

Un tale impegno distintivo in termini di spirito di iniziativa, energie profuse, tempo investito e abilità agite messo in campo da un o una dipendente può inoltre corrispondere a situazioni professionali riconducibili a funzioni, attività e coordinamento caratterizzate da una intensità e complessità organizzativa e operativa non ordinaria. L'impegno in parola va inquadrato nel contesto del patto di reciprocità che viene instaurato tra Fondazione e dipendente al fine di assicurare crescita professionale e sviluppo organizzativo.

Tale patto, che trova fondamento nella "Piattaforma" sottoscritta in data 28 luglio 2020, può intervenire solo in situazioni organizzative tipizzate quali:

- a) percorsi di tenure track finalizzati al consolidamento organico;
- b) percorsi di crescita professionale definiti e certificati dal sistema "ruoli e competenze" in uso presso la Fondazione;
- c) situazioni professionali riconducibili allo svolgimento di incarichi relativi a funzioni individuate e/o attività di coordinamento caratterizzate da una specifica intensità e complessità organizzativa e operativa.

2.

Le parti concordano che la specificità dell'impegno distintivo da valorizzare deve riflettersi nell'evidenza e misurabilità dei relativi caratteri di temporaneità ed eccezionalità in un orizzonte temporale certo che deve essere contenuto in un massimo di 5 anni.

Qualora i caratteri di temporaneità ed eccezionalità si configurassero in forma di stabilità ed ordinarità la Fondazione sarà tenuta a considerarli alla stregua dei presupposti previsti dall'articolo 53 del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 in materia di progressioni di carriera e dovrà agire di conseguenza in sede di programmazione POE.

3.

Nell'ottica di cui sopra, l'incentivo – per natura e caratteristiche – risulta essere un istituto distinto dal premio di produttività e di autofinanziamento previsti dagli articoli 68 e 69 del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14.

In quanto istituto distinto dal premio di produttività e di autofinanziamento, il sistema incentivante in parola trova copertura nel Fondo ad hoc di cui al punto 1 del presente Accordo.

Tale Fondo sarà alimentato annualmente in ragione dell'andamento generale della Fondazione.

Le dimensioni percentuali del rapporto di provvista assicurato al Fondo in parola sono concordate annualmente dalle parti a valle dell'approvazione del Bilancio consuntivo della Fondazione e trovano puntuale traduzione nel Budget annuale.

4.

Il sistema incentivante in quanto preordinato a valorizzare e sostenere un impegno non ordinario e distintivo profuso per la crescita professionale individuale e lo sviluppo organizzativo generale deve essere informato in tutte le sue evidenze procedurali e amministrative ai principi di trasparenza, tracciabilità, pubblicità, responsabilità e rendicontazione.

Sempre nell'ottica della responsabilità e della rendicontazione, o accountability, i soggetti coinvolti nel processo decisionale alla base del riconoscimento in parola e cioè il Management (Responsabili diretti e relativi riporti fino, se del caso, al Segretario generale) e il Servizio Risorse Umane in funzione di supporto, devono motivare e documentare le loro scelte.

A cura del Servizio Risorse umane, tale documentazione dovrà risultare tempestivamente accessibile a tutto il personale della Fondazione ed alle Rappresentanze sindacali.

5.

L'iniziativa preordinata al riconoscimento dell'incentivo rimane in capo al Management della Fondazione che deve considerarsi impegnato a dare riscontro formale alle istanze motivate avanzate dal personale che ritiene di trovarsi in una delle situazioni tipizzate che giustificano l'incentivo di cui al presente Accordo.

6.

In conformità a quanto previsto dalla "Piattaforma" sottoscritta in data 28 luglio 2020, la traduzione operativa del presente Accordo, in presenza dei relativi presupposti formali e sostanziali, dovrà trovare puntuale riferimento nei patti individuali di reciprocità.

7.

La Fondazione si impegna ad applicare i contenuti del presente Accordo anche al personale i cui rapporti di lavoro sono disciplinati da Contratti Collettivi diversi da quello della Fondazione stessa.

8.

Dato il carattere innovativo e sperimentale dei suoi contenuti, il presente Accordo, i cui effetti decorrono dal momento della sua sottoscrizione, ha validità annuale e potrà essere rinnovato solo nell'intesa formale tra le parti.

Trento, 10 ottobre 2022

Sottoscritto da

FBK	FIRMATO IN ORIGINALE
CGIL,	FIRMATO IN ORIGINALE
CISL,	FIRMATO IN ORIGINALE
UIL,	FIRMATO IN ORIGINALE