

	Linee guida del Segretario generale in materia di: sistema incentivante, costituzione del fondo, rapporto di provvista e procedura operativa	Rev. 00 del 29/04/2025 PUBBLICO
---	---	--

Linee guida del Segretario generale in materia di:
SISTEMA INCENTIVANTE, COSTITUZIONE DEL FONDO, RAPPORTO DI
PROVVISTA E PROCEDURA OPERATIVA

REV E DATA	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE	MODIFICHE RISPETTO ALL'ED. PRECEDENTE
Rev. 00 del 29/04/2025	Servizio People Innovation for Research	A1	Segretario generale con determina n. 07/2025 del 29/04/2025	Prima adozione.

L'incentivo, per natura, caratteristiche e finalità, è un istituto distinto dai premi per la produttività e per l'autofinanziamento previsti dagli articoli 68 e 69 del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni.

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 ovvero a percorsi di tenure track finalizzati al consolidamento organico.

Rientrano dunque nel perimetro degli incentivi anche quelle situazioni in cui, in forza delle necessarie competenze ed abilitazioni tecniche organizzate internamente alla Fondazione, risulta possibile: migliorare l'efficienza e l'efficacia delle procedure di scelta del contraente; ridurre i costi diretti e indiretti nell'ambito della progettazione, della direzione lavori e del coordinamento in materia di sicurezza e salute nel corso dell'esecuzione dei lavori; efficientare i processi di spesa in materia di riduzione dei tempi di pagamento.

Sono infine da considerare in linea con la natura e lo spirito del sistema incentivante quei contributi in competenze e conoscenze che il personale della Fondazione assicura fattivamente allo sviluppo organizzativo sotto forma di servizi alla persona.

In generale, l'impegno riconosciuto dal sistema incentivante va inquadrato nel contesto del patto di reciprocità che viene ad instaurarsi tra la Fondazione ed il proprio personale al fine di assicurare crescita professionale, sviluppo e innovazione organizzativa, maggior impatto sociale e sostenibilità.

CONTESTO NORMATIVO

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

Piattaforma di lavoro per un nuovo patto di reciprocità sottoscritta da FBK e Organizzazioni sindacali in data 28 luglio 2020;

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 sottoscritto da FBK e Organizzazioni sindacali in data 10 ottobre 2022.

Accordo aziendale per la disciplina del modello di organizzazione del lavoro sottoscritto da FBK e Organizzazioni sindacali in data 14 giugno 2023;

Delibera del Consiglio di amministrazione n.27/24 di data 10 dicembre 2024: "Riconoscimento di retribuzioni incentivanti nell'ambito delle procedure d'appalto e costituzione del relativo Fondo";

Direttive per l'impostazione dei bilanci di previsione e dei budget da parte delle agenzie e degli enti strumentali della Provincia (Delibera Giunta provinciale n. 2102 di data 16 dicembre 2024;

Art. 72 (Compensi incentivanti e indennità) del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14.

COSTITUZIONE DEL FONDO E RAPPORTO DI PROVISTA

In quanto opportunità strategica ed istituto distinto dai premi per la produttività e l'autofinanziamento, il sistema incentivante della Fondazione trova copertura in un Fondo costituito ad hoc.

Tale Fondo viene alimentato annualmente considerando l'andamento generale della Fondazione, la relativa sostenibilità economica, il contesto strategico (grandi progetti e missioni), la Programmazione relativa agli approvvigionamenti di beni e servizi e quella relativa ai lavori, gli orientamenti espressi dalle direttive provinciali in materia di personale.

Nel quadro dei presupposti di cui sopra – presupposti che devono risultare da evidenze documentate - le dimensioni percentuali del rapporto di provvista che di volta in volta alimentano il Fondo per il sistema degli incentivi, in concomitanza o a valle dell'approvazione del Bilancio consuntivo della Fondazione, vengono stabilite dal Consiglio di amministrazione della Fondazione su proposta del Segretario generale che in tal senso assicura l'allineamento con il Comitato di direzione e coordinamento.

Il processo decisionale alla base della costituzione del Fondo e del relativo rapporto di provvista, nonché le evidenze dei presupposti su cui tale processo si fonda, devono essere tracciate e trasparenti e vengono puntualmente portate all'attenzione delle organizzazioni sindacali per un parere obbligatorio ma non vincolante.

GESTIONE DEL FONDO

A valle della costituzione del Fondo incentivante, in considerazione del relativo rapporto di provvista e dei relativi vincoli di destinazione (grandi progetti e missioni strategiche, crescita professionale, sviluppo e innovazione organizzativa, impatto sociale e sostenibilità, efficienza e l'efficacia delle procedure di scelta del contraente, progettazione e direzione lavori, coordinamento in materia di sicurezza e salute), il Segretario generale – sentiti i Direttori di Centro e i Responsabili delle articolazioni organizzative di scopo, di supporto e amministrative – assegna, fino a raggiungere la capienza della disponibilità annuale stabilita dal Consiglio di amministrazione, quota parte delle risorse a disposizione ai centri di costo interessati.

Nel ponderare le quote da assegnare a ciascun centro di costo interessato, e fatto salvo quanto previsto dalle procedure per gli appalti e direzioni lavori, il Segretario generale avrà sempre riguardo al valore strategico dell'impegno professionale e personale di volta in volta considerato.

In tal senso grandi progetti e missioni strategiche potranno essere quotati fino al 50% del valore massimo riconosciuto agli MBO dei Direttori di Centro, mentre – a loro volta e nei limiti di quanto assegnato ai rispettivi centri di costo – ciascun Direttore di Centro o Responsabile di articolazione organizzativa di scopo, di supporto o amministrativa potrà quotare il contributo distintivo del proprio personale fino ad un massimo di 5.000,00 euro lordi.

I riferimenti (comunque denominati) di grandi progetti e missioni strategiche così come il resto del personale destinatario di incentivi, ai sensi dell'art.1 dell'Accordo decentrato in materia, dovranno sottoscrivere un patto di reciprocità da cui, ai sensi dell'art. 2 del medesimo Accordo, deve risultare l'evidenza, la specificità e la misurabilità dell'impegno distintivo, nonché il relativo carattere di temporaneità ed eccezionalità.