

VERBALE DI ACCORDO IN SEDE AZIENDALE DEL

04/03/2020

L'anno **duemilaventi** il giorno **4** del mese di **marzo** alle ore **9.30**, presso la Sede della ABC LATINA sita in Latina S.S. 156 Monti Lepini, si sono incontrati:

per l'Azienda: Ing. Silvio Ascoli (Direttore Generale)

per la FP CGIL FR LT: Sig. ra Armida Tondo, Sig. Emilio De Carlo

per la CISL : Sig. Tiziano Filosi, Sig. Filippo Serra

per la UIL: Sig.ra Antonella Cannatà, Sig. Davide Guiglia

per approvare il seguente punto all'o.d.g.:

Accordo sul premio di produttività triennio 2019/2021 – produttività anno 2020

Dopo ampia e approfondita discussione viene approvato il progetto relativo al premio di risultato per l'erogazione per l'anno 2020.

Il premio per l'anno 2021 verrà distribuito con analoghi criteri generali e metodi di calcolo, fatto salve le eventuali modifiche della parte economica e degli obiettivi da raggiungere, che verranno di volta in volta definiti.

Le parti, concordano sui contenuti dello stesso, sottoscrivendolo.

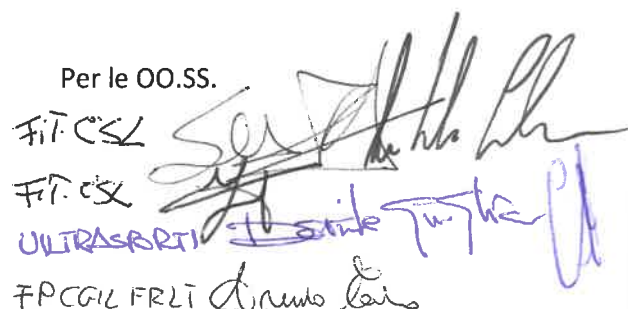
Il presente accordo, verrà depositato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di ottenere la tassazione agevolata delle somme corrisposte a titolo di premio di risultato ai sensi dell'art.1 comma 188, Legge 28/12/2015 n. 208

Alle ore 10.30 si concludono i lavori.

Del chè è verbale, letto confermato e sottoscritto.

Latina, lì 04/03/2020

Per l'Azienda


Per le OO.SS.
FIT.CSL
FIT.CSL
UILRABRTI
FPCGIL FRLI


04 marzo 2020

Accordo sindacale per l'erogazione del premio di risultato
Anno 2020

Azienda per i Beni Comuni di Latina
Via Monti Lepini 44/46
04100 Borgo San Michele - Latina

CGIL, CISL, UIL



Preambolo

Le parti concordano sulla necessità di consolidare un sistema di relazioni industriali che consenta un comune coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi necessari a mantenere e incrementare la qualità e l'efficienza del servizio.

Le parti concordano:

1. sulla necessità di adottare strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
2. di individuare come finalità dell'istituto del PAR (Premio-Aziendale-Risultato) quella di incentivare la produttività del lavoro al fine di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda. Solo attraverso questi strumenti e metodologie l'azienda può pienamente mettere a frutto il suo obiettivo di responsabilità sociale creando e mantenendo posti di lavoro di qualità, mantenendo alti livelli di eccellenza, di competitività e di riferimento per l'innovazione strategica del settore.

Premesso che:

Il CCNL vigente all'art 2 prevede che "la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici e incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."

Il premio di risultato è elemento collegato a quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sociali e dall'accordo interconfederale 18 novembre 2009 tra Governo e Parti Sociali ed avente le caratteristiche previste dalle disposizioni di legge vigenti in materia di tassazione agevolata nonché di sgravi contributivi.

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.

Tutto ciò premesso

Le parti firmatarie del presente Accordo concordano quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante dell'accordo

Viene istituito a decorrere dal 1/1/2019 al 31/12/2021 un premio di produttività per tutto il personale in forza alla società Azienda per i Beni Comuni di Latina.

2. I presupposti alla base del presente premio incentivante sono i seguenti:

- La garanzia a tutti i lavoratori di avere un premio garantito denominato **Premio parte FISSA**;

- La previsione di un **Premio parte VARIABILE** che viene articolato in due sotto parti:

- **Premio parte VARIABILE Generale:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi di carattere generale;

- **Premio parte VARIABILE Specifica:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici di ciascun settore.

- La previsione di un **Premio Speciale** nel caso di superamento considerevole del premio parte Variabile Generale.

Chi ha diritto all'erogazione del premio di risultato:

- Il premio viene assegnato ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. L'eventuale interruzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo (es. pensionamento, dimissioni, ecc.) determinerà un ricalcolo del premio in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso;
- Il premio viene assegnato altresì ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e somministrato (interinali) che abbiano superato il periodo di prova e che abbiano effettuato, nell'anno in corso, almeno un mese di prestazione lavorativa, anche distribuita su più periodi.

Premio parte FISSA:

- Il premio Parte Fissa viene assegnato proporzionalmente al numero complessivo di giornate lavorate nell'arco dell'anno, inclusi i giorni di ferie goduti che vengono considerati lavorati come da CCNL (22 e/o 26 giornate), i giorni di assenza per legge 104 e i giorni di permesso per donazione sangue/organi e tutte le giornate riconosciute dalle norme e dal CCNL come permessi retribuiti e l'infortunio sul lavoro e malattie salvavita.

Non vengono considerati lavorati i giorni di assenza dal lavoro per malattia secondo il seguente parametro diverso tra categorie di:

1. **Personale Operativo:** tutti i giorni successivi al dodicesimo giorno di malattia anche non consecutivo;
2. **Personale Tecnico-Amministrativo:** tutti i giorni successivi all'ottavo giorno di malattia anche non consecutivo;

L'eventuale decurtazione avviene assumendo come parametro di riferimento per il calcolo del premio parte fissa il numero di giorni effettivamente lavorati.

L'eventuale quota del premio di produttività non erogata, per decurtazione dovuta a giorni di assenza dal lavoro, verrà ridistribuita nel seguente modo: ridistribuita tra tutti i lavoratori dell'azienda aventi diritto al premio che non hanno avuto decurtazioni per assenza dal lavoro;

Anno 2020: Per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Parte Fissa) pari ad **Euro 150,00** a dipendente come da Compenso Retributivo Aziendale (CRA) art.2 lett. CCNL.

Premio parte VARIABILE:

- **Premio parte VARIABILE Generale:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi di carattere generale;

- Il premio Parte Variabile Generale viene assegnato al raggiungimento dell'indice di Raccolta Differenziata medio annuo pari al 34% entro il 31.12.2020 e, contestualmente, al raggiungimento dell'indice di RD medio mensile pari al 40%, a partire dal mese di ottobre 2020 e sino al dicembre 2020.

Anno 2020: Per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Variabile Generale) pari ad **Euro 250,00** a dipendente.

- **Premio parte VARIABILE Specifica:** premio calcolato sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici di ciascun settore.

- Il premio Parte Variabile Specifica viene assegnato al **Personale Operativo** che non abbia avuto, nell'intero anno, alcun provvedimento disciplinare. Ogni provvedimento disciplinare di cui all'Art. 68 del CCNL, di qualsivoglia entità, determinerà una decurtazione di tale parte del premio pari al 20%, sino ad eventuale azzeramento.

- Il premio Parte Variabile Specifica viene assegnato al **Personale Operativo** che non abbia avuto, nell'intero anno, alcun provvedimento disciplinare, fatta eccezione del richiamo verbale. Ogni altro provvedimento disciplinare di cui all'Art. 68 del CCNL, determinerà una decurtazione di tale parte del premio sino ad eventuale azzeramento.

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| • Richiamo scritto | 20% di riduzione; |
| • Fino a 4 ore di multa | 25% di riduzione; |
| • Fino a 1 giorno di sospensione | 30% riduzione; |
| • Fino a 2 giorni di sospensione | 35% riduzione; |
| • Fino a 4 giorni di sospensione | 50% riduzione; |
| • 5 giorni di sospensione | 75% riduzione; |
| • Oltre i 5 giorni di sospensione | 100% riduzione; |

NB: il superamento di 7 ore di multa equivale ad 1 g. di sospensione

Nel caso in cui il provvedimento disciplinare sia insorto a seguito di accertato uso di sostanze alcoliche o similari, accertamento effettuato da parte delle autorità competenti, il premio Parte Variabile Specifica sarà azzerato per intero.

- Il premio Parte Variabile Specifica viene assegnato al **Personale Tecnico-Amministrativo** che, in funzione delle proprie specifiche aree di competenza e in conformità alle previsioni Bilancio di Previsione 2020, abbia concorso al completamento di tutte le procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici per le forniture di cui al Piano degli Investimenti in tempo utile per dare avvio al servizio di Porta a Porta spinto, abbia concorso alla indizione del bando di concorso pubblico per il reclutamento di personale a Tempo Indeterminato occorrente per l'espletamento dei servizi di istituto ed abbia concorso alla razionalizzazione e

all'efficiamento dell'organizzazione del personale con contenimento dei relativi costi, al netto degli eventuali aumenti contrattuali, e con particolare riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario.

L'eventuale quota del premio di produttività non erogata, per decurtazione, verrà ridistribuita nel seguente modo:

- ridistribuita tra i lavoratori del comparto Personale Operativo avente diritto al premio che non hanno avuto decurtazione per provvedimenti disciplinari;
- ridistribuita tra i lavoratori del comparto Tecnico-Amministrativo avente diritto al premio che, all'interno delle proprie specifiche aree di competenza, non hanno avuto decurtazione per mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;

Anno 2020: Per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Variabile Specifica) pari ad **Euro 100,00** a dipendente.

Premio SPECIALE:

Premio Speciale (aggiuntivo): Qualora si registrasse il superamento degli obiettivi fissati con la parte Variabile Generale ossia qualora si registrasse il raggiungimento dell'indice di Raccolta Differenziata medio annuo pari al 40% entro il 31.12.2020.

Anno 2020: Per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Speciale) pari ad **Euro 250,00** a dipendente.

Premio BORSA DI STUDIO:

Premio al quale avrà diritto solo il/la figlio/a del dipendente della ABC che, entro il novembre 2020, si sia regolarmente iscritto al primo anno di scuola superiore ovvero al primo anno di un qualunque corso di laurea. Il premio verrà riconosciuto ad un solo soggetto, specificatamente a colui/colei che abbia conseguito il voto più alto agli esami per il diploma di scuola media ovvero di scuola superiore nel 2020. Qualora si registrassero casi di parità, prevarrà il/la più giovane di età.

Anno 2020: Per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per una Borsa di Studio pari ad **Euro 1.000,00** omnia così suddiviso:

- **Euro 300,00** per lo studente migliore che passa dalla scuola media alla scuola superiore
- **Euro 700,00** per lo studente migliore che passa dalla scuola superiore all'Università

Riepilogando, per l'anno 2020 è stata prevista una spesa per il premio di risultato (Premio Parte Fissa + Premio Parte Variabile) pari ad Euro 500,00 a dipendente così articolati:

- Premio Parte Fissa : Euro 150,00

- Premio Parte Variabile:

° Parte Variabile Generale : Euro 250,00

° Parte Variabile Specifica : Euro 100,00

E' stata prevista una spesa per il premio Parte Speciale pari ad Euro 250,00 a dipendente.

E' stata prevista una spesa per una Borsa di Studio pari ad Euro 1.000,00

La spesa massima totale per il premio di risultato, considerato il numero attuale di dipendenti a tempo indeterminato, è stimata pari ad **Euro 95.500,00**.

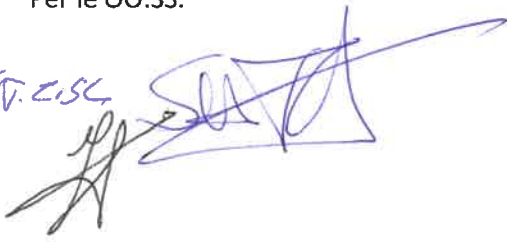
L'eventuale riconoscimento del premio Parte Speciale determinerà una ulteriore spesa stimata pari ad **Euro 47.250,00**.

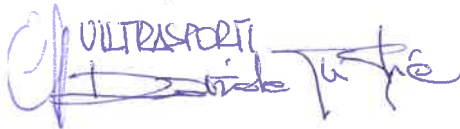
Il presente accordo verrà depositato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di ottenere la tassazione agevolata delle somme corrisposte a titolo di premio di risultato ai sensi dell'art. 1, comma 188, Legge 28.12.2015 n. 208.

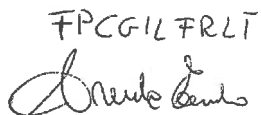
Il tabulato di calcolo del riparto del premio di risultato verrà reso pubblico, in forma anonima, mediante pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito aziendale.

Latina, 04/03/2020

Per le OO.SS.

F.I.D. C.I.S.C.


Ultraspolti


FPCGIL FRLI


Per LAZIENDA

