

CONTRATTO AZIENDALE ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

Oggi, 26 luglio 2022 presso il Consorzio Azienda Multiservizi Intercomunale si sono incontrati per definire la regolamentazione di un sistema unico di retribuzione variabile incentivante:

- **CON.AMI - Consorzio Azienda Multiservizi Intercomunale**, nella persona del Dott. Capuzzimati Giacomo, in qualità di Direttore Generale nonché legale rappresentante;
- le **OO.SS CGIL FILCTEM** rappresentate dalla Sig.ra Tiziana Menghetti Roncassaglia;

nel seguito congiuntamente definite "Parti".

PREMESSO CHE:

- il rapporto di lavoro del personale dipendente è regolamentato dal CCNL dei lavoratori del settore elettrico;
- il sopra citato CCNL demanda alla contrattazione aziendale la definizione del premio di risultato;
- il premio di risultato, essendo correlato agli indicatori di redditività e produttività, presenta le caratteristiche tali da consentire, ai sensi del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 in attuazione dei commi 182 e seguenti dell'art.1 della Legge n. 208/2015 e visto l'art. 51 del D.lgs. 81/2015 e l'art. 14 del D.lgs. n. 151/2015, l'applicazione di un regime fiscale agevolato;
- si assume come livello di riferimento ai fini del calcolo del premio il livello B2 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, applicato dal Consorzio.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrale e sostanziale del presente Accordo Il Premio di Risultato (di seguito "P.d.R.") è calcolato sulla base di due parametri: redditività e produttività.

Quantificazione P.d.R.

Il valore complessivamente erogabile fra i due parametri (produttività e redditività) è distinto per livelli.

Nello schema di seguito riportato, si indica il valore del P.d.R. complessivamente erogabile riparametrato per i livelli d'inquadramento previsti dal CCNL settore Elettricità:



LIVELLO QS	€ 2.404,40
LIVELLO Q	€ 2.404,40
LIVELLO ASS	€ 2.307,20
LIVELLO AS	€ 2.307,20
LIVELLO A1S	€ 2.237,80
LIVELLO A1	€ 2.237,80
LIVELLO BSS	€ 2.154,60
LIVELLO BS	€ 2.154,60
LIVELLO B1S	€ 2.057,40
LIVELLO B1	€ 2.057,40
LIVELLO B2S	€ 1.988,00
LIVELLO B2	€ 1.988,00
LIVELLO CS	€ 1.988,00
LIVELLO C1	€ 1.918,60
LIVELLO C2	€ 1.918,60

Indice di redditività

La retribuzione correlata al M.O.L. (Margine Operativo Lordo), avrà un'incidenza del 40% sul totale del premio di risultato previsto.

La redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento dell'obiettivo M.O.L. che, per l'anno 2022 è fissato in € 2.574.000,00, come risultante da Piano Triennale di Attività 2022 – 2023 – 2024 e Bilancio preventivo 2022 approvato dall'Assemblea consortile in data 06/05/2022.

Per gli anni successivi al 2022, l'importo del M.O.L. si desumerà dal Piano Triennale di Attività e Bilancio preventivo di competenza che sarà approvato dall'Assemblea consortile.

L'importo erogabile, legato all'indice M.O.L., sarà il 40% di € 1.988,00 (riferimento Liv. B2) da riparametrare in base al livello di appartenenza.

Il premio attribuito sarà al massimo incrementato di ulteriori 20 punti %, qualora i risultati raggiunti superino gli obiettivi stabiliti.

Pertanto, se l'obiettivo viene raggiunto per intero ed eventualmente superato, il premio legato al M.O.L. verrà erogato come da schema sotto riportato (riferimento per il Livello B2, da riparametrare in base al livello di appartenenza):

Indice di produttività

La retribuzione collegata ad obiettivi di produttività avrà un'incidenza del 60% sul premio complessivo.

La produttività sarà assegnata per intero al raggiungimento degli obiettivi attribuiti ai singoli settori ed il premio attribuito sarà al massimo incrementato di ulteriori 20 punti %, qualora i risultati raggiunti superino gli obiettivi stabiliti.



L'importo del premio erogabile, correlato alla produttività, sarà il 60% di € 1.988,00 (riferimento Liv. B2) da riparametrare in base al livello di appartenenza.

Pertanto, se l'obiettivo viene raggiunto per intero ed eventualmente superato, il premio legato alla produttività verrà erogato come da schema sotto riportato:

Riferimento Livello B2, da riparametrare in base al livello di appartenenza

1.988,00 €

REDDITIVITA' 40%		795,20 €	PRODUTTIVITA' 60%		1.192,80 €
Redditività al 100%		795,20 €	Produttività al 100%		1.192,80 €
Redditività dal 101% a 105%	4%	827,01 €	Produttività dal 101% a 105%	4%	1.240,51 €
Redditività dal 106% a 110%	8%	858,82 €	Produttività dal 106% a 110%	8%	1.288,22 €
Redditività dal 111% a 115%	12%	890,62 €	Produttività dal 111% a 115%	12%	1.335,94 €
Redditività dal 116% a 120%	16%	922,43 €	Produttività dal 116% a 120%	16%	1.383,65 €
Redditività dal 121% e oltre	20%	954,24 €	Produttività dal 121% e oltre	20%	1.431,36 €

Per risultati inferiori al 100%, si avrà una riduzione del premio, che sarà erogato come da schema sotto riportato (riferimento per il Livello B2, da riparametrare in base al livello di appartenenza):

Redditività al 99%	-1%	787,25 €	Produttività al 99%	-1%	1.180,87 €
Redditività dal 98% al 97%	-2%	779,30 €	Produttività dal 98% al 97%	-2%	1.168,94 €
Redditività dal 96% al 95%	-4%	763,39 €	Produttività dal 96% al 95%	-4%	1.145,09 €
Redditività dal 94% al 93%	-6%	747,49 €	Produttività dal 94% al 93%	-6%	1.121,23 €
Redditività dal 92% al 91%	-8%	731,58 €	Produttività dal 92% al 91%	-8%	1.097,38 €
Redditività al 90% e inferiore	-10%	715,68 €	Produttività al 90% e inferiore	-10%	1.073,52 €

L'indicatore di produttività si costruisce affidando ad ogni settore lo svolgimento di determinati obiettivi (allegati in calce all' accordo per l'anno 2022).

Gli obiettivi non sono tra loro alternativi ed il raggiungimento di ogni obiettivo consoliderà la quota parte di premio legato a quello specifico obiettivo.

I settori interessati sono tutti quelli attualmente presenti in azienda, così come elencati:

- a) Settori Affari Generali, Legale, Societario e Personale;
- b) Settori Amministrazione, Finanza e Controllo;
- c) Settori Tecnici;
- d) Settore Immobiliare.



Gli obiettivi richiesti saranno preventivamente condivisi con i responsabili dei singoli settori, avranno validità annuale o validità diversa, a seconda della programmazione e/o specificità dello stesso.

La diversa durata degli obiettivi sarà preventivamente condivisa dalla Direzione e dai singoli responsabili di settore.

Indice di presenza

Ai fini della corresponsione del premio verrà valutata la presenza individuale come un indicatore aggiuntivo.

Il premio, pertanto, sarà distribuito a ciascun lavoratore a tempo indeterminato e determinato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in relazione alla presenza in servizio nell'anno precedente; a tal fine saranno considerate come ore effettivamente lavorate le seguenti assenze retribuite:

- ferie;
- infortuni sul lavoro;
- l'astensione per maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- permessi sindacali;
- donazioni sangue, midollo osseo;
- permessi retribuiti;
- malattia non superiore a nr. 30 gg;
- Legge 104/92 assistenza a persone diversamente abili;
- Congedo matrimoniale;
- Congedo parentale (anche Covid) non superiore a 30 gg (calcolati sulle ore effettivamente richieste).

Inoltre, verranno considerate a tutti gli effetti quali ore/giornate di presenza in servizio, pertanto utili al fine della corresponsione del premio, i periodi di adibizione alla prestazione lavorativa in modalità agile secondo la L. n. 81/2017, secondo le previsioni degli accordi individuali di riferimento.

A consuntivo, il PDR complessivamente raggiunto, sarà decurtato in misura proporzionale alla percentuale di assenza calcolata nelle seguenti modalità:

$$\frac{\text{ORE ANNUALI ASSENZA INDIVIDUALI}}{\text{ORE ANNUALI INDIVIDUALI LAVORABILI}} \times 100$$

Resta inteso che, eventuali assenze determinate da gravi episodi, saranno valutate individualmente dalla Direzione, ai fini della decurtazione del P.d.R.

Modalità di erogazione del premio

Il premio maturato, sarà di competenza dell'anno di erogazione e verrà corrisposto con la retribuzione di competenza del mese di luglio e comunque entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo.

Il presente accordo si applica al personale dipendente che sia stato in forza nell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione e gli importi saranno riconosciuti in proporzione al periodo di servizio: $\text{premio}/365 \times \text{gg. contrattuali di calendario}$.



Il premio sarà corrisposto in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento, fermo restando che le frazioni superiori a 15gg verranno calcolate come mese intero.

Ai lavoratori part-time sarà calcolato in proporzione all'orario contrattuale convenuto individualmente, mentre per i lavoratori a tempo determinato in relazione ai mesi di effettiva permanenza in azienda.

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Sono esclusi dall'erogazione delle misure economiche previste dal presente accordo quei lavoratori che siano incorsi in licenziamenti per giusta causa o per motivo soggettivo.

Regime fiscale e contributivo:

Si rammenta che il regime fiscale agevolato delle somme corrisposte a titolo di premio di risultato è subordinato al raggiungimento di un risultato incrementale rispetto ad un congruo periodo di osservazione precedente, ovvero un risultato non inferiore all'incremento dell'1% del M.O.L. dell'anno precedente a quello di riferimento, ed è subordinato alle norme fiscali vigenti.

Opzione del P.d.R. tra denaro e 'welfare aziendale':

I dipendenti, ai sensi della Legge n. 208/2015, possono riservarsi la possibilità di tramutare il P.d.R. erogato monetariamente in servizi di 'welfare aziendale'.

I servizi che l'azienda mette a disposizione dei lavoratori in luogo del premio in denaro, così come previsti dagli artt. 51 e 100 del TUIR, sono i seguenti:

- Previdenza integrativa, nel limite di € 8.164,27 esenti per l'anno 2022 (modalità di fruizione: versamento aziendale);
- Spese per rette di asilo nido, scuola materna, campus estivi, scuola primaria, secondaria e università (modalità di fruizione: rimborso spese);
- Spese per acquisto di testi scolastici (modalità di fruizione: rimborso spese);
- Interessi su mutui/prestiti, nel limite di esenzione del 50% tra la differenza del TUR e il tasso applicato (modalità di fruizione: rimborso spese);
- Spese di assistenza: es. babysitter, colf, badanti (modalità di fruizione: acquisto aziendale);
- Spese di formazione del lavoratore: es. corsi di lingue (modalità di fruizione: acquisto aziendale);



Si sottolinea che le spese scolastiche e gli interessi sui mutui devono essere effettivamente sostenute dal dipendente, quindi è necessario presentare idonea documentazione attestante il pagamento.

Il CON.AMI si riserva di valutare l'ampliamento dei servizi di welfare sopra indicati.

A discrezione dell'Azienda, gli importi che il dipendente intenda tramutare in Welfare, potranno essere messi a disposizione dello stesso tramite piattaforma qualora venga sottoscritta apposita convenzione.

Durata del contratto

Il presente contratto aziendale sul premio di risultato avrà validità triennale e pertanto si riferisce ai premi da erogare nel triennio 2023-2025 (con riferimento alla produttività e redditività dal 2022 al 2024).

 5 

Alla scadenza del triennio, il contratto viene rinnovato di anno in anno, salvo espressa disdetta da far pervenire per iscritto alle parti firmatarie, entro due mesi dalla scadenza.

Si allega al presente accordo l'elencazione obiettivi stabiliti per settore per l'anno 2022.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL di Bologna a cura di CON.AMI.

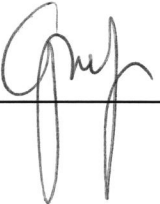
Allegati:

Allegato 1- Obiettivi anno 2022 per settore

Letto, confermato e sottoscritto

Per CON.AMI

Dott. Capuzzimati Giacomo



Per le OO.SS CGIL FILCTEM

Sig.ra Tiziana Menghetti Roncassaglia