

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO/PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO**

*

L'anno 2021 il giorno 4 del mese di GIUGNO, alle ore 11:45 presso la sede di Val Cavallina Servizi s.r.l., piazza Salvo D'Acquisto, n. 80, a Trescore Balneario (BG)

tra

Val Cavallina Servizi s.r.l., di seguito denominata "*Società*", rappresentata dall'Amministratore Unico Sig. Paolo Moretti

e

le OOSS territoriali l' CISL FP e FP CGIL e l'RSU, rappresentate dal Sig. _____ dal Sig. _____, e dall'RSU Sig. ROINA PIZZIGHINI (nel seguito le "*OOSS/RSU*")

nel seguito la Società e le OOSS/RSU saranno cumulativamente definite le "*Parti*"

premesso che

- con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stata data attuazione all'art. 1 della L. n. 208 del 28.12.2015 in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (nel seguito gli "*Incrementi*") previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015; in particolare il regime agevolato previsto dalla norma citata stabilisce una c.d. *detassazione* pari al 10% entro il limite di importo complessivo di Euro 3.000,00 (Euro tremila/00) lordi annui per i premi di risultato di ammontare variabile legati agli Incrementi erogati ai prestatori;
- il presente accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL di categoria che si intende pertanto qui integralmente richiamato;
- il CCNL di categoria prevede infatti la contrattazione collettiva aziendale di secondo livello a contenuto economico correlata agli Incrementi quali strumenti utili sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese, sia per accrescere il potere di acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione; i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. A tal fine, detti contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nei limiti e con le procedure previsti da quest'ultimo;
- le parti firmatarie intendono con il presente accordo dare attuazione alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico, attraverso l'istituzione di un "*Premio di Produttività*" condividendo i criteri di misurazione degli Incrementi al fine dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi da 182 a 191 della L. 208 del 2015;
- il Premio di Produttività è volto a migliorare la qualità del servizio erogato ed ha caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità e coinvolge tutto il personale impiegatizio della Società assunto a tempo indeterminato, occupato nell'anno a cui lo stesso si riferisce e presente alla data di sottoscrizione del presente accordo;

Paolo Moretti

Rovina Pizzighini

- il Premio di Produttività costituisce una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati dell'azienda e, in tal senso, viene riconosciuta la possibilità di percepire somme superiori ai valori di base contrattuali.

*

Tutto ciò premesso, tra le Parti, si stipula il seguente contratto collettivo aziendale a valere per il Premio di Produttività.

*

1. PREMESSE

- 1.1 Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo (nel seguito l' "Accordo") e ne condizionano la relativa interpretazione.

2. DESTINATARI

- 2.1 Il Premio di Produttività riguarda la categoria degli "impiegati" della Società assunti a tempo indeterminato e occupati nell'anno a cui si riferisce l'Accordo e presenti al momento della sottoscrizione dell'Accordo stesso (nel seguito i "Destinatari").
- 2.2 In Società esiste un accordo di contenuto analogo che riguarda la categoria degli "operai".
- 2.3 In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun Destinatario è riconosciuto pro quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 (quindici) giorni.
- 2.4 In caso di lavoro a tempo parziale l'importo verrà proporzionalmente ridotto in base alla percentuale di part-time.
- 2.5 L'importo del Premio di Produttività non avrà riflesso su alcun istituto contrattuale o di legge.

3. OGGETTO

- 3.1. Le Parti convengono di istituire un Premio di Produttività che abbia caratteristiche tali da rientrare nei parametri utili per accedere alla *detassazione*.
- 3.2. Il Premio di Produttività si riferisce ad ogni anno solare (1.1.2021-31.12.2021, 1.1.2022-31.12.2022, 1.1.2023-31.12.2023) ed ha lo scopo di migliorare le *performance* della Società, anche in relazione alla qualità dei servizi erogati e si compone di una parte collettiva (la c.d. "Performance Aziendale") e di una parte individuale (la c.d. "Performance Individuale").
- 3.3. Le Parti hanno condiviso, dopo ampia discussione, che i criteri di misurazione degli Incrementi saranno i seguenti.

Performance Aziendale (che riguarda un importo pari al 70% del Premio di Produttività):

- (i) incremento della percentuale di raccolta differenziata rispetto ai dati cristallizzati nel 2016;
- (ii) accrescimento del patrimonio netto aziendale tenendo come riferimento i dati di cui al bilancio del 2016;
- (iii) valutazione della soddisfazione degli "enti soci" relativi ai servizi erogati dalla Società che, nella maggioranza relativa delle risposte pervenute, non presentino irregolarità.

Le Parti convengono che per il raggiungimento della Performance Aziendale sia sufficiente che almeno due dei tre criteri sopra indicati siano raggiunti.

Performance Individuale (che riguarda un importo pari al 30% del Premio di Produttività):

- (i) Incidenza delle assenze dei Destinatari;
- (ii) Capacità di rapportarsi con l'utenza/clienti;
- (iii) Capacità di lavorare in gruppo e di rapportarsi con i colleghi;
- (iv) Qualità del lavoro svolto e capacità di iniziativa nel *problem solving*.

- 3.4 Il Premio di Produttività non potrà essere di importo maggiore di Euro 1.500,00 (Euro millecinquecento/00) lordi annui per ciascun Destinatario. Ai responsabili di servizio e al personale

Roberto Frangini
Polo Nord

tecnico con particolari incarichi possono essere erogati importi superiori con detassazione nei limiti di legge.

- 3.5 L'erogazione del Premio di Produttività in favore dei Destinatari avverrà, in una unica soluzione, con la prima retribuzione utile successiva all'approvazione del Bilancio di Esercizio della Società relativo all'anno di maturazione (a mero titolo esemplificativo, si precisa che per il 2020 l'approvazione del Bilancio avverrà nel periodo aprile-giugno 2021 e la prima retribuzione utile per i Destinatari potrebbe essere quella di luglio/agosto 2021).
- 3.6 L'importo del Premio di Produttività può essere sostituito, in tutto o in parte, per scelta di ciascun Destinatario, nelle forme di *welfare* resi disponibili dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.
- 3.7 L'erogazione del Premio di Produttività è subordinata alla compilazione da parte dei Responsabili dei settori di una specifica scheda di valutazione individuale nella quale viene indicato il punteggio raggiunto per ogni performance, al riguardo si precisa che ai fini del computo delle assenze non vengono considerate eventuali quarantene/isolamenti e malattie connesse a situazioni pandemiche.

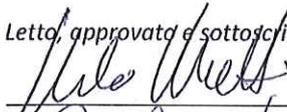
4. DURATA DELL'ACCORDO

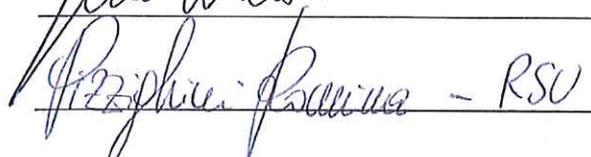
- 4.1. Come previsto dal CCNL di settore, il presente Accordo ha durata triennale dal 01/01/2021 a tutto il 31/12/2023, fermo il desiderio delle Parti di procedere alla sottoscrizione di un accordo unico tra i Destinatari e gli operai della Società. Le Parti si impegnano quindi a reciprocamente incontrarsi dopo l'approvazione del Bilancio di Esercizio della Società anche per effettuare una verifica del Premio di Produttività da erogare.

5. NORME FINALI DI CARATTERE GENERALE

- 5.1. Il Premio di produttività è un premio di natura collettiva e verrà erogato indipendentemente da eventuali provvedimenti disciplinari avviati nei confronti dei singoli Destinatari.
- 5.2. Riconoscendo un valore innovativo al presente Accordo le Parti ritengono sia indispensabile stabilire un momento di verifica in merito all'applicabilità dei parametri sopra indicati e al fine di monitorare la necessità di introdurre eventuali correttivi, come indicato nell'ultima parte dell'art. 4.1 (opportunità di incontrarsi).
- 5.3. La Società comunicherà ai Destinatari, anche tramite le OOSS, i riscontri oggettivi e numerici inerenti i parametri di cui al precedente art. 3.
- 5.4. Il presente Accordo annulla, sostituisce, revoca e abroga ogni precedente intesa di contenuto simile, avente natura collettiva.
- 5.5. Entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo lo stesso sarà depositato, a cura della Società e nel rispetto delle norme vigenti (*cf.* art. 14 D. Lgs. 151/2015), presso la "Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati".

Letto, approvato e sottoscritto





Pizzina Pannica - RSU