

VERBALE DI ACCORDO

ANNI 2023-2025

In data 27 giugno 2023 presso la sede della società MANUTENZIONE E PROMOZIONE LAGHI D'ISEO, ENDINE E MORO S.R.L. in via Vittorio Veneto, 76 in Sarnico (BG) tra le parti:

- Manutenzione e promozione laghi d'Iseo, Endine e Moro srl, nella persona del legale rappresentante Dott. Ing. Marco Terzi,
- le OOSS nella persona del rappresentante CISL, categoria FIT, sig. Mario Bresciani,
- R.S.A. sig. Fabrizio Archini,

Premesso che:

- in data 31 dicembre 2021 è scaduto il precedente accordo stipulato tra le parti ed avente ad oggetto le condizioni di tassazione agevolata relativa all'erogazione di premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa, come previsti dall'entrata in vigore del D.M. 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, come regolati da ultimo ai sensi della Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022) all'art. 1, comma 63, secondo il quale è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% (dieci per cento) e/o del 5% (cinque per cento) in sostituzione della tassazione ordinaria con applicazione oltre all'Irpef a scaglioni di reddito anche delle addizionali regionali e comunali.
- l'agevolazione è autonomamente applicata dal datore di lavoro agli aventi diritto, lavoratori dipendenti che abbiano percepito a partire dall'anno 2017 un reddito di lavoro non superiore ad euro 80.000 annui.
- le somme agevolabili devono essere previste in accordi collettivi di secondo livello sottoscritti secondo le regole fissate dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, e tramite la sottoscrizione di agenti legittimati quali associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionali, rsa delle associazioni sopra indicate e rsu.
- è fissato quale importo massimo delle somme agevolabili (anche in presenza di più rapporti di lavoro nell'anno) la somma di euro 3.000,00 lordi, che può essere innalzato a 4.000 lordi a favore di aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
- la citata normativa sarà applicata a livello aziendale in applicazione di istituti riconducibili, a sensi del CCNL applicato, ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili d'impresa o ad altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.
- ulteriore condizione per la fruizione del regime sostitutivo è il deposito, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, dei contratti collettivi aziendali o territoriali, in via telematica, presso la DTL competente, unitamente alla dichiarazione di conformità alla normativa.
- le parti intendono dare applicazione al predetto dettame normativo.

Tutto ciò premesso,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

.1.

Accordo per il triennio 2023, 2024, 2025

Per gli anni 2023, 2024, 2025, la citata normativa sarà applicata ai CCNL applicati in azienda, aventi istituti riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, elementi



rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale per un importo massimo (compatibilmente con le disponibilità finanziarie) fissato in circa euro 27.000,00 (ventisettemila virgola zerozero) annui, tenuto conto dell'attuale dotazione organica come specificato nell'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo, tenuto conto dei dipendenti cessati o entrati in azienda in corso di ogni anno.

Per tali ragioni, l'azienda applicherà dette agevolazioni fiscali ai compensi per tali istituti, erogati negli anni 2023, 2024 e 2025, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile, dalle indicazioni ministeriale e dall'agenzia delle entrate, come da CCNL e da prassi aziendale, riconducibili a criteri di cui sopra.

.2.

Patti e condizioni

Il premio sarà erogato secondo dei criteri fissati all'allegato A) allegata al presente accordo, che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Al fine di evitare la corresponsione del premio nel mese di dicembre, il quale risulta di difficile gestione nell'ambito della gestione finanziaria della società, le parti concordano l'erogazione del premio successivamente al 31 marzo di ogni anno.

.3.

Norme di chiusura

Resta inteso che il presente accordo sarà efficace dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino alla vigenza del D.M. 25 marzo 2016.

L'azienda informerà i propri dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Letto confermato e sottoscritto il 27 giugno 2023.

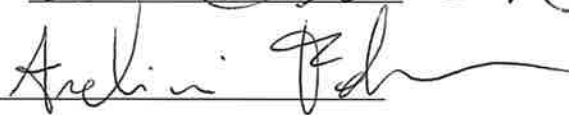
Per la MPL s.r.l.



Per la Cisl



L'RSA



CRITERI E PARAMETRI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

.1.

CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO - OBIETTIVI

La società procederà alla distribuzione di un premio produttività in funzione del livello di ognuno dei dipendenti, secondo la tabella che segue, nella quale vengono indicati gli importi attribuiti ad ogni livello del CCNL DI APPARTENENZA, con il parametro di adeguamento

EDILI		UTILITALIA		PARAMETRO UNIFICATO	PREMIO
LIVELLO	PARAMETRO	LIVELLO	PARAMETRO		
7	200	7A/7B	184,41/175,63	200	2.300,00 €
6	180	6A/6B	166,84/159,15	180	2.070,00 €
5	150	5A/5B	151,29/144,68	150	1.725,00 €
4	140	4A/4B	138,57/134,36	140	1.610,00 €
3	130	3A/3B	130,7/124	130	1.495,00 €
2	117	2A/2B	123,51/111,11	117	1.345,50 €
1	100	1A/1B	100/90	100	1.150,00 €

Da tale tabella risulta una premialità, per i dipendenti attualmente in organico, tra l'importo massimo attribuibile di euro 1.495,00 (per i livelli III/3A/3B) ed euro 1.725,00 (per i livelli V/5A/5B).

Questi importi sono stati fissati sulla base dei fatturati stimati e tengono conto sia dei lavori ordinari che dei progetti straordinari che sono già stati assegnati alla società dall'Ente affidatario dei servizi.

Il raggiungimento dei margini operativi previsti risulta primario obiettivo della società, così come il completamento dei progetti affidati (che però rientra nella valutazione dei singoli dipendenti preposti alla gestione degli stessi) sia a garanzia dell'equilibrio economico e finanziario della gestione sia al fine di garantire la necessaria capacità economica alla società di poter garantire gli standard qualitativi dei servizi, in assenza dei quali non si procederà ad attribuzione di un premio produttività o si procederà in forma ridotta.

.2.

BUDGET PER L'EROGAZIONE DEI PREMI E MODALITA' DI DEFINIZIONE

Per ogni dipendente è stanziato l'importo come da tabella che precede.

Per i dipendenti a tempo parziale fino a 20 ore/settimanali sarà ridotto nella misura del 50% (cinquanta per cento) sopra tale monte ore il premio sarà progressivamente aumentato secondo la percentuale di lavoro a tempo parziale svolto dal dipendente.

L'importo è ridotto in dodicesimi per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno, con correttivo di adeguamento dell'importo ad esso destinato.

.3.

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Il premio viene erogato a seguito di una serie di valutazioni individuali.

La prestazione annuale di ogni dipendente è valutata dall'Organo Amministrativo, sentito il referente del settore in cui è impiegato e il preposto di riferimento, con valutazione individuale secondo la seguente tabella.

PARAMETRO PRODUTTIVITA'	PARAMETRO DISPONIBILITA'	PARAMETRO PRESENZA	TOTALE
40%	20%	40%	100%

Attribuita la valutazione individuale di ogni lavoratore, l'importo previsto per il suo livello viene corrisposto integralmente nell'ipotesi in cui allo stesso è attribuito un punteggio pari al 100% e in proporzionale riduzione in caso di punteggio inferiore.

Il primo parametro tiene conto della produttività del singolo lavoratore, tenuto conto delle specifiche mansioni ad esso affidate e della qualità della sua prestazione lavorativa.

In particolare, si valuterà la produttività individuale procedendo a verifica di:

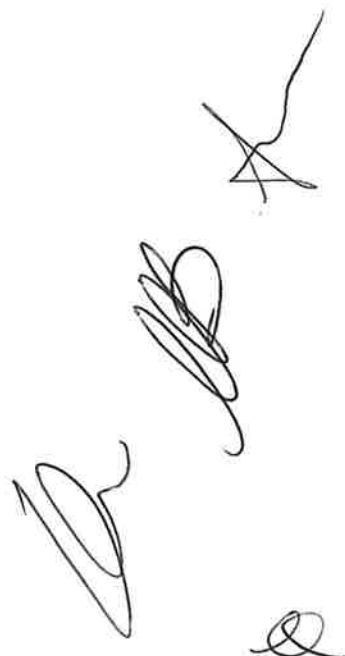
- rispetto dei tempi preventivati;
- rispetto della qualità di esecuzione delle attività;
- capacità di coordinamento con gli altri addetti all'attività,

tenuto conto delle segnalazioni o contestazioni dei committenti dei lavori, sia pubblici che privati, e della direzione lavori di cantiere.

Il secondo parametro tiene conto della disponibilità dimostrata dal lavoratore, tenuto conto della complessa organizzazione di cantiere e alle emergenze che si affrontano in corso d'anno per via di eventi metereologici, temporaleschi o anche per richieste straordinarie degli enti pubblici affidatari.

Tenuto conto degli episodi in cui si richiede un intervento della società, si stima un minimo di 12 giorni annuali di intervento straordinario o di necessità di ore straordinarie degli operai e degli impiegati amministrativi a supporto dell'attività tecnica. Pertanto, i giorni/le ore straordinarie di disponibilità vengono parametrize come segue, a seconda della disponibilità dichiarata o meno dai lavoratori.

gg	%
12	100%
11	92%
10	83%
9	75%
8	67%
7	58%
6	50%
5	42%
4	33%
3	25%
2	17%
1	8%
0	0%

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, more compact signatures and initials, some of which appear to be initials or short names.

Per quanto riguarda gli impiegati amministrativi la stessa sarà calcolata tenendo conto delle ore straordinarie o dei rientri in giorno non lavorativo effettuati in concorrenza con attività che per la loro complessità richiedono una disponibilità oraria ulteriore rispetto a quella prevista dall'ordinario rapporto di lavoro.

Il **terzo parametro** tiene conto di ogni giorno di assenza non riconducibile ad una delle ipotesi previste da contratto o dal CCNL (ad esempio, permessi ex l. 104, permessi di studio, cig edile, infortunio sul lavoro, congedi retribuiti ai sensi del CCNL). In caso di assenza, per una delle ipotesi di seguito elencate, che supera i 5 (cinque) giorni **consecutivi** in un anno, soglia sotto la quale, anche in caso di assenza, non è attribuita valutazione negativa, così come nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia un certificato medico unico superiore a 20 giorni.

gg da	gg a	%
	0	100
1	5	100
6	10	80
11	15	70
16	20	65
21	30	60
31	40	55
41	50	50
51	100	45
101	150	40
151	200	35
201	230	15

Il punteggio viene ridotto, a titolo di esempio non esaustivo, in tutti i casi in cui l'assenza del lavoratore ha impatti sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro (ad esempio, malattia, congedi non retribuiti, aspettative, aspettativa ex l. 104, assenze ingiustificate, ingressi in ritardo non giustificati e tutte le ipotesi di assenza non retribuita) di contratto e legge.

Per tutti i dipendenti, il premio da distribuirsi viene riproporzionato sulla base dell'effettivo ingresso nell'organigramma societario per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno, salvo accordi individuali.

L'importo attribuito ai nuovi assunti sarà calcolato in ragione dei mesi effettivamente lavorati, e non dà luogo a redistribuzione dei mesi non lavorati.

Allo stesso modo, per i dipendenti a tempo parziale, si calcolerà il premio con riduzione del 50%, una volta attribuiti allo stesso tutti i correttivi indicati e non si farà luogo a redistribuzione degli importi eccedenti, che non rientreranno nel budget.

La parte non attribuita delle somme a disposizione sarà oggetto di confronto tra le parti per stabilire i criteri di redistribuzione in occasione della verifica annuale degli obiettivi.

Al fine di una attività informata di quanto eseguito dalla società si procederà a comunicare ogni semestre alla RSA e O.O.S.S. dell'andamento della società e, nel rispetto della privacy di ogni lavoratore, dell'andamento delle squadre di lavoro.

Tutte le informazioni sono riservate e possono essere utilizzate solo nell'ambito del c.d. "controllo analogo" o dell'autorità amministrativa o giudiziaria preposta al controllo della società.

Della trasmissione dei dati si darà informativa alla RSA e OO.SS.

Ogni contestazione dei dipendenti sulla valutazione assegnata dovrà pervenire prima dell'inserimento in busta paga dello stesso: in tal caso l'Organo Amministrativo provvede ad incontro con l'RSA e OO.SS e con il lavoratore per sentire le ragioni del dipendente e, ove si ravvisi un errore di valutazione non conoscibile o un errore materiale nella predisposizione della valutazione, provvede a revisione dei documenti predisposti.

Le parti si incontreranno al termine di ogni esercizio sociale e prima dell'assegnazione dei premi per definire gli obiettivi e per valutare il raggiungimento di quelli relativi all'esercizio concluso.

Definito il premio a seguito della valutazione individuale, l'Organo Amministrativo provvede con comunicazione individuale ad ogni dipendente della valutazione assegnata, comunica l'importo del premio e provvede all'inserimento in busta paga entro e non oltre il 30 marzo di ogni anno di vigenza dell'attuale accordo.

Qualsiasi modifica dei presenti parametri darà luogo a novazione del presente allegato.

Sarnico, il 27 giugno 2023.



Handwritten signature or mark at the bottom right of the page.