Conservco

Accordo premio di produttività 2020

In data 17/01/2020 presso la sede di ConSer V.C.O. S.p.a. in via Olanda 55 a Verbania

tra

La società ConSer V.C.O. spa rappresentata da:
dott. Grieco Giuseppe
ing. Alberto Colombo
dott.ssa Daniela Arrigoni

e

le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, Filt Cisl e UIL Trasporti nelle persone di:
Luciano Miraglia, Giovanni Porrazzo e Fortunato Rodi
la RSU aziendale nelle persone di:
Giorgio Calvi, Fabio Passera, Gianluca Paratore, Salvatore Piperata, Gian Leo Dinetti, Tiziano Formoso, Mauro Fioretti
si è raggiunto il presente accordo il quale sostituisce gli accordi precedenti di pari contenuto.

1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 2 del CCNL Utilitalia la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obbiettivo di collegare incentivi economici a 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.
Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato deve essere variabile e calcolato con riferimento a obiettivi concordati fra le parti, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.
Conseguentemente viene istituito, per il solo anno 2020, un premio di produttività individuale correlato al raggiungimento di obiettivi qui di seguito dettagliati.

2. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Di seguito vengono elencati gli obiettivi del premio di produttività individuale 2020.

1. <u>Azzeramento entro il 31/12/2020 dei permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività soppresse</u>
   L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2020 avrà usufruito di tutti i permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività soppresse; in caso contrario, l'obiettivo non sarà raggiunto.
   Peso: 50%.

Il presente obiettivo non si applica ai dipendenti a cui viene applicato quanto stabilito dall'art. 17 co. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

2. Indice di saturazione

L'obiettivo viene misurato con il rapporto tra le ore di effettiva prestazione lavorativa e le ore teoriche lavorabili.

Le ore teoriche lavorabili sono determinate nel seguente modo:

OTL = a – b – c – d

dove:

a = 38 h settimanali x 52 settimane;

b = residui ferie anno 2019 + spettanza anno 2020 – residui ferie al 31/12/2020 (obiettivo 30 ore);

c = permessi a compensazione dell'introduzione nuovo orario di lavoro (30-34 ore) ed eventuali permessi per festività soppresse;

d = assenze possibili 100 ore.

Le ore di effettiva prestazione lavorativa sono determinate nel seguente modo:

OEL = e – f + g + h - i

dove:

e = ore ordinarie effettivamente lavorate. Sono altresì considerate come ore ordinarie lavorate le festività godute, la maternità obbligatoria, i permessi e le assemblee sindacali, lo sciopero, l'infortunio (eccetto gli infortuni in itinere), i permessi L. 104 (eccetto i permessi per congedo straordinario). Sono escluse le ore di lavoro straordinario;

f = ferie godute nel 2020;

g = residui ferie anno 2019 + spettanza anno 2020 – residui ferie al 31/12/2020 (obiettivo 30 ore);

h = permessi a compensazione dell'introduzione nuovo orario di lavoro (30-34 ore) ed eventuali permessi per festività soppresse;

i = assenze possibili 100 ore.

Nota: l'obiettivo di residui ferie al 31/12/2020, sopra indicato in 30 ore, non verrà applicato ai dipendenti i quali avranno un residuo ferie al 31/12/2019 pari o superiore a 70 ore. Per tali dipendenti verrà determinato un obiettivo di residui ferie al 31/12/2020 più alto rispetto a quello standard di 30.

Qualora le ferie pianificate non siano concesse per esigenze di servizio e le stesse non siano godute in altro periodo dell'anno, tali ferie, ai soli fini della determinazione del residuo ferie per il premio di risultato, saranno considerate come godute. A tal fine sarà necessario presentare all'ufficio personale il foglio ferie con la negata autorizzazione entro i 15 giorni successivi al mese di competenza.

$$\text{Indice di saturazione} = \frac{\text{OEL}}{\text{OTL}}$$

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2020 il valore dell'indice di saturazione sarà compreso tra 1,00 e 1,02; in caso contrario, l'obiettivo non sarà raggiunto.
Se il singolo dipendente dovesse effettuare più di n. 1 infortunio, l'obiettivo non sarà considerato raggiunto.

Peso: 50%

Per i dipendenti a cui viene applicato quanto stabilito dall'art. 17 co. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro, il peso del presente obiettivo sarà pari al 100%.

Nella tabella sotto riportata sono determinati i pesi da assegnare a ogni singolo obiettivo.

Obiettivo	Peso
Azzeramento entro il 31/12 dei permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività soppresse	50%
Indice di saturazione	50%
Totale	**100%**

3. DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DEL PREMIO E SUA RIPARTIZIONE

Il premio di produttività individuale che deriverà dalla misurazione degli indici sopra dettagliati verrà assegnato a tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio e eventualmente riproporzionato alla percentuale di part-time.
Nei casi di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato in corso di anno, l'ammontare del premio verrà riproporzionato ai mesi di servizio a tempo indeterminato.
Il premio di risultato non verrà erogato ai dipendenti ai quali nel corso dell'anno di riferimento è stato comminato un provvedimento disciplinare di sospensione.
Si prevede inoltre l'erogazione di un valore aggiuntivo per il personale che raggiungerà entrambi gli obiettivi con le modalità di seguito riportate:

- erogazione del 180% del premio calcolato (pari a € 900,00 al parametro 3A per coloro che raggiungono entrambi gli obiettivi e non fanno nessun giorno di malattia e infortunio);
- erogazione del 150% del premio calcolato (pari a € 750,00 al parametro 3A per coloro che raggiungono entrambi gli obiettivi).

4. VALORE DEL PREMIO E SUA EROGAZIONE

Il valore del premio di produttività individuale è fissato in € 500,00 parametrato al livello 3 A.

Il valore di premio sopra indicato potrà essere incrementato dai maggiori importi relativi alla gestione CONAI. La società, ai sensi dell'art. 26 del contratto di servizio in essere con il Consorzio Rifiuti del VCO, prevede in sede di budget un obiettivo di restituzione CONAI ai comuni. L'obiettivo viene determinato come differenza tra i ricavi per la vendita di carta, cartone, vetro e plastica ed i relativi costi di gestione.
Qualora la differenza tra ricavi-costi sia superiore all'obiettivo fissato in sede di budget, tale maggiore importo è di competenza della società.
La società metterà a disposizione delle risorse destinate al premio di risultato un terzo dei maggiori importi di cui sopra.

Il premio verrà erogato con le seguenti modalità:

- a settembre di ciascun anno verrà erogato il 40% del valore del premio previsto per l'anno, parametrato al livello 3 A, a titolo di acconto;
- il mese successivo all'approvazione del bilancio verrà erogato il saldo del premio.

5. CLAUSOLA DI GARANZIA

In caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, società e organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.
Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

Per la società

Per le OO.SS.

Per la RSU