

[Handwritten mark]



Conservco



Accordo premio di produttività 2021

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

In data 24/06/2021 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:

ing. Alberto Colombo

sig.ra Simona Scarpone

e

le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, Filt Cisl e UIL Trasporti nelle persone di:

Luciano Miraglia, Fortunato Rodi, Fabio Passera, Gian Leo Dinetti, Rodi Rosario, Gianluca Paratore, Franco Ricagno, Fabrizio Benvegnù, Tiziano Formoso

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'obiettivo 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 2021, 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 2021.

1. Azzeramento entro il 31/12/2021 dei permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività soppresse

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2021 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: 40%.

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.



Capo ore

2. Raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ratei ferie e banca ore al 31/12/2021.

In sede di budget annuale vengono definiti gli obiettivi relativi ai ratei ferie e banca ore assegnati ai singoli settori e, conseguentemente, a ciascun dipendente.

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2021 avrà raggiunto l'obiettivo di ratei ferie e banca ore previsto; in caso contrario, l'obiettivo non sarà raggiunto.

Qualora le ferie pianificate, a esclusione di quelle pianificate nel mese di dicembre, 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.

Peso: 20%.

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 50%.

3. Contenimento delle assenze.

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2021 avrà effettuato un numero di assenze inferiore o uguale a 114 ore; in caso contrario, l'obiettivo non sarà raggiunto.

Verranno esclusi dal conteggio delle 114 ore di assenza le assenze per ferie, permessi e festività soppresse, banca ore, festività godute, maternità obbligatoria, permessi e assemblee sindacali, sciopero, infortunio (eccetto gli infortuni in itinere) e permessi L. 104 (eccetto i permessi per congedo straordinario).

Peso: 40%.

Se il singolo dipendente dovesse effettuare più di n. 1 infortunio, l'obiettivo non sarà considerato raggiunto.

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 50%.

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	40%
Raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ratei ferie e banca ore al 31/12/2021	20%
Contenimento assenze	40%
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 tutti 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 tutti 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 tutti 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 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.

