



**Conservco**

**Accordo premio  
di produttività  
2023**

In data 23/11/2023 presso la sala della Casa della Resistenza in via Turati Verbania

tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, Filt Cisl e UIL Trasporti nelle persone di:  
FP CGIL: Miraglia, Dinetti, Passera, Calvi  
FIT Cisl: Tutone, Benvegnù, Penone  
UIL Trasporti: Paratore, Ricagno, Rodi

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 l'anno 2023, 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 per l'anno 2023.

1. Azzeramento entro il 31/12/2023 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 31/12/2023 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.

2. Raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ratei ferie e banca ore al 31/12/2023

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 assegnato a ciascun dipendente è fissato in un residuo al 31/12 di ratei ferie e banca ore pari a 30 ore.

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2023 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 avere sull'applicazione Zucchetti la negata autorizzazione o, per chi non utilizza l'applicazione, 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 31/12/2023 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), permessi L. 104 (eccetto i permessi per congedo straordinario) e i permessi per donazione sangue.  
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 31/12/2023 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 31/12/2023	20%
Contenimento assenze	40%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

### 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, eventualmente riproporzionato alla percentuale di part-time, e a coloro che cesseranno il rapporto di lavoro per pensionamento entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento in proporzione ai mesi di servizio prestato.

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 per coloro che raggiungono tutti gli obiettivi e non fanno nessun giorno di malattia e infortunio;
- erogazione del 150% del premio calcolato per coloro che raggiungono tutti gli obiettivi.

### 4. VALORE DEL PREMIO E SUA EROGAZIONE

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente, i dipendenti destinatari del premio di produttività potranno liberamente optare per la corresponsione dello stesso in busta paga o in forma di beni e servizi previsti dal Regolamento Piano Welfare allegato.

Nel caso in cui la scelta non venga comunicata nel termine del 31/01/2024, la società provvederà a erogare il premio in denaro.

Il valore del premio di produttività individuale è fissato in:

- € 500,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in busta paga;
- € 600,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in forma di beni e servizi di Welfare.

L'erogazione del premio è prevista il mese successivo all'approvazione del bilancio dell'anno 2023.

Il premio, determinato secondo i criteri sopra definiti, sarà erogato a condizione che il risultato di bilancio – dopo la contabilizzazione del premio di risultato - sia positivo; in caso contrario il premio, ancorché gli obiettivi siano stati raggiunti, verrà erogato parzialmente o non erogato. In tale caso, la società provvederà a convocare apposito incontro informativo con le organizzazioni sindacali.

## 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.



# ConserVco

## Regolamento Piano Welfare

### 1. Premessa e obiettivi

ConSer VCO S.p.A., in concerto con le organizzazioni sindacali, è consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e ritiene la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla sostenibilità del potere d'acquisto.

Con l'adozione del presente Piano, l'azienda intende dare corpo al confronto avviato con le organizzazioni sindacali, nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il credito welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La partecipazione attiva del dipendente al piano si intende quale accettazione del presente regolamento e dei documenti di dettaglio disponibili sul portale.

### 2. Perimetro dei titolari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto ai dipendenti destinatari del Premio di Risultato, secondo quanto previsto dall'Accordo integrativo in essere, sottoscritto il 23/11/2023.

### 3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare 2023 prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità fino al 30/11/2025.

Di seguito sono riepilogate le principali tempistiche del piano:

- dal 01/12/2023 al 31/01/2024 potrà essere effettuata la scelta di convertire tutto il proprio Premio di Risultato in servizi welfare; nel caso in cui la scelta non venga comunicata nei termini previsti nella comunicazione, la società provvederà a erogare il Premio di Risultato in denaro;
- dalla data di misurazione del raggiungimento degli obiettivi (e comunque non oltre il mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio 2023) al 30/11/2025 il credito welfare sarà disponibile sul portale e potrà essere liberamente utilizzato in uno o più servizi a disposizione

Il credito a disposizione del dipendente dovrà quindi essere utilizzato entro e non oltre il 30/11/2025.

Alcuni servizi prevedono una scadenza anticipata, necessaria per rispettare il tempo di erogazione degli stessi. Le eventuali scadenze sono riportate nelle pagine informative di ciascun servizio all'interno del portale di cui al presente Regolamento.

In ogni caso, l'azienda avrà la facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del Piano al termine di ciascun anno di riferimento.

#### 4. Credito residuo

Il credito welfare potrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 30/11/2025, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno liquidati entro fine anno con tassazione prevista dalla normativa fiscale.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno liquidati con tassazione prevista dalla normativa fiscale.

#### 5. Servizi disponibili

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale FlexBenefits®, ovvero la piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Il presente regolamento definisce le regole generali di fruizione dei servizi. Per i dettagli specifici si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

All'interno del portale sono visualizzabili i beni e servizi a disposizione, le convenzioni e le agevolazioni dedicate ai dipendenti, i canali di assistenza a cui rivolgersi in caso di necessità.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

#### 6. Regime fiscale e responsabilità in capo al lavoratore

L'azienda non garantisce il mantenimento dei servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione relativamente all'importo oggetto di rimborso. L'eventuale parte residua non oggetto di rimborso, potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo il lavoratore è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.



## 7. Trattamento dei dati personali

Ai fini della concreta erogazione del piano di welfare, il datore di lavoro intende avvalersi di Edenred Italia s.r.l. (p.i. 09429840151) quale provider di una piattaforma informatica che consentirà ai dipendenti di utilizzare il Credito Welfare, scegliendo tra i benefits messi a disposizione dal datore di lavoro nonché caricare dati, informazioni personali e giustificativi di spesa.

Sempre ai fini della suddetta erogazione, il datore di lavoro rende noto che Edenred acquisirà i dati personali dei dipendenti e, in talune ipotesi, quelli dei loro familiari:

- (i) indirettamente, per il tramite del datore di lavoro, il quale è stato debitamente autorizzato dai propri dipendenti a trattare i loro dati personali e a trasferirli per la finalità inerente all'erogazione del servizio fornito da Edenred; ciò, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 Reg. (UE) 2016/679;
- (ii) direttamente, in fase di registrazione al portale art. 13 Reg. (UE) 2016/679.

Edenred, in qualità di autonomo titolare del trattamento, rende idonea informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del citato Regolamento mediante pubblicazione al seguente link: <https://www.edenred.it/area-legale-e-privacy/>.

Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda a quanto specificato nel portale.

Verbania, 23 novembre 2023

The image shows a series of handwritten signatures in blue ink. From top to bottom, the signatures are: a crossed-out signature, a signature that appears to be 'P. G.', a signature that appears to be 'L. G.', a signature that appears to be 'M. G.', a signature that appears to be 'G. G.', a signature that appears to be 'G. G.', a signature that appears to be 'P. G.', a signature that appears to be 'G. G.', a signature that appears to be 'G. G.', and a signature that appears to be 'G. G.'. To the right of the main group of signatures, there is a separate signature that appears to be 'D. G.'.