



**Conservco**

**Accordo premio  
di produttività  
2024**

In data 27/11/2024 presso la sala della Casa della Resistenza in via Turati Verbania

tra

La società ConSer V.C.O. spa rappresentata da:

ing. Alberto Colombo

e

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

FP CGIL: Miraglia, Calvi, Dinetti

FIT CISL: Maletti, Penone

UIL Trasporti: Rodi, Ricagno

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 2024, 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 2024.

1. Azzeramento entro il 31/12/2024 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 31/12/2024 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 31/12/2024

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 40 ore.

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12/2024 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 31/12/2024 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.

<b>Obiettivo</b>	<b>Peso</b>
Azzeramento entro il 31/12/2024 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 31/12/2024	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 gli obiettivi relativi all'azzeramento dei permessi retribuiti e delle festività soppresse e al contenimento delle assenze, ad esclusione dei dipendenti a cui viene applicato quanto stabilito dall'art. 17 co. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

#### **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 31/01/2025, 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 2024.

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.