



Conservco

**Accordo
premio di
produttività
2025-2027**

In data 29/10/2025 presso la sala della Casa della Resistenza in via Turati Verbania

tra

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

avv. Marco Marchioni

ing. Alberto Colombo

dott.ssa Daniela Arrigoni

e

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

FP CGIL: Campenni

FIT Cisl: Zanelli

UIL Trasporti: Paratore, Rodi

per la RSU

Dinetti, Pastore, Marta, Fornara, Santini

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.

Le parti convengono che con il presente accordo intendono regolamentare il premio di produttività per il triennio 2025-2027.

2. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Di seguito vengono elencati gli obiettivi del premio di produttività individuale per il triennio 2025-2027.

1. Redditività

L'obiettivo si intende raggiunto se l'indice di redditività dato dal rapporto tra MOL (Margine Operativo Lordo) e valore della produzione (VP) sarà uguale o maggiore rispetto a quello dell'esercizio dell'anno precedente.

Peso: 20%.

2. Azzeramento entro il 31/12 di ogni anno dei permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali (PAR) e delle festività soppresse

L'obiettivo si intende raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12 di ogni singolo anno avrà usufruito di tutti i permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività sopresse; in caso contrario, l'obiettivo non sarà raggiunto.

Peso: 20%.

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.

3. Raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ratei ferie al 31/12 di ogni anno

In sede di budget annuale vengono definiti gli obiettivi relativi ai ratei ferie 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 pari a 38 ore.

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

Qualora le ferie pianificate, a esclusione di quelle pianificate per essere godute 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 40%.

4. Contenimento delle assenze.

L'obiettivo fissato si intende:

- raggiunto al 100% dal singolo dipendente se alla data del 31/12 di ogni singolo anno avrà effettuato un numero di assenze inferiore o uguale a 114 ore;
- raggiunto al 50% dal singolo dipendente se alla data del 31/12 di ogni singolo anno avrà effettuato un numero di assenze comprese tra le 115 ore e le 152 ore;
- non raggiunto dal singolo dipendente se alla data del 31/12 di ogni singolo anno avrà effettuato un numero di assenze superiore a 152 ore.

Verranno esclusi dal conteggio delle ore di assenza le assenze per ferie, permessi PAR e festività sopresse, festività godute, maternità obbligatoria, congedo di paternità obbligatorio, permessi e assemblee sindacali, sciopero, infortunio, permessi L. 104 (eccetto i permessi per congedo straordinario), permessi per lutto/grave infermità, permessi Protezione Civile e Soccorso Alpino, permessi per seggio elettorale e i permessi per donazione sangue.

Peso: 30%.

5. Certificazione qualità

Mantenimento della certificazione ISO 9001:2015.

Peso: 10%

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

Obiettivo	Peso
Redditività (MOL/VP)	20%
Azzeramento entro il 31/12 dei permessi retribuiti a compensazione dell'introduzione del nuovo orario di 38 ore settimanali e delle festività soppresse	20% 0% in caso di orario art. 17 D. Lgs. n. 66/2003
Raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ratei ferie e banca ore al 31/12	20% 40% in caso di orario art. 17 D. Lgs. n. 66/2003
Contenimento assenze	30%
Certificazione qualità	10%
Totale	100%

3. CONSOLIDAMENTO

Ai dipendenti che, durante la vigenza dell'accordo (2025 – 2026 – 2027) nel corso di ogni singolo anno abbiano raggiunto tutto gli obiettivi, ricevuto la corresponsione del premio di produttività e non abbiano effettuato alcuna assenza, verrà riconosciuto quale elemento della retribuzione, non assorbibile da futuri aumenti contrattuali o in caso di futuri passaggi di livello, € 10,00 lordi mensili per 14 mensilità parametrato al livello 3 A.

Verranno esclusi dal conteggio delle ore di assenza le assenze per ferie, permessi PAR e festività soppresse, festività godute, maternità obbligatoria, congedo di paternità obbligatorio, permessi e assemblee sindacali, sciopero, infortunio, permessi L. 104 (eccetto i permessi per congedo straordinario), permessi per lutto/grave infermità, permessi Protezione Civile e Soccorso Alpino, permessi per seggio elettorale e i permessi per donazione sangue.

4. 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.

L'attribuzione del premio così determinato a ogni singolo dipendente verrà effettuata in funzione del numero di certificati medici di malattia sul lavoro:

> di 3 certificati: 50% del totale del premio di risultato;

> di 5 certificati: 0% del totale del premio di risultato.

Per la determinazione del numero di certificati medici di malattia sul lavoro verranno considerati solo i certificati con tipologia "Inizio".

Tale conteggio non trova applicazione in tutti i casi di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, debitamente certificata, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

Le eventuali somme non erogate ai dipendenti, conseguenti al mancato raggiungimento degli obiettivi, verranno destinate a coprire la corresponsione degli importi previsti dal punto 3 (Consolidamento) del presente accordo. Le ulteriori somme rimanenti verranno ripartite tra il personale che avrà raggiunto tutti gli obiettivi, ricevuto la corresponsione del premio di produttività e avrà effettuato alla data del 31/12 di ogni singolo anno un numero di assenze inferiore o uguale alle 76 ore.

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

5. 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 dell'anno successivo a quello di competenza, la società provvederà a erogare il premio in denaro.

Il valore del premio di produttività individuale è fissato in:

- anno 2025:
 - o € 1.100,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in busta paga;
 - o € 1.320,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in forma di beni e servizi di Welfare;
- anno 2026:
 - o € 1.200,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in busta paga;
 - o € 1.440,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in forma di beni e servizi di Welfare;
- anno 2027:
 - o € 1.300,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in busta paga;
 - o € 1.560,00 parametrato al livello 3 A, nel caso di premio erogato in forma di beni e servizi di Welfare.

Al fine di conciliare vita professionale e vita privata, sarà possibile convertire una parte del premio di produttività, su richiesta annuale del singolo dipendente entro il 31/01 di ogni anno, in 19 ore per chi lavora su 6 giorni e 22 ore e 48 minuti per chi lavora su 5 giorni (pari a 3 giorni lavorativi), di permessi annuali da utilizzare entro il 31/12 dell'anno di erogazione del premio di risultato.

Tali permessi welfare potranno essere usufruiti previa richiesta e concessi sulla base delle esigenze di servizio con le seguenti modalità:

- potranno essere fruiti esclusivamente entro nell'anno successivo a quello di competenza del premio;
- non potranno essere fruiti nei periodi dal 01/01 al 06/01, dal 01/06 al 30/09 e dal 07/12 al 31/12 di ogni anno;
- le ore di permesso non utilizzate entro il termine di cui sopra verranno monetizzate nel primo cedolino paga utile.

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

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.

6. 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 vigente.

Per la società

Per le OO.SS.