

BOZZA VERBALE D'ACCORDO AZIENDALE

Accordo aziendale per l'erogazione di incentivi per la maggiore produttività.

Il giorno 31/05/2017 si sono incontrati:

- Azienda Speciale Servizi alla Persona, con sede in Via Ticino 72 ad Abbiategrasso (MI) rappresentata dal Presidente dott. Rinaldo Gesi e dal dott. Colasanto Michele Direttore pro-tempore dell'Azienda Speciale Servizi alla Persona;
- Le organizzazioni sindacali:
FISASCAT-CISL Milano Metropoli: Conte Luigi
FP CGIL Ticino-Olona: Nania Roberto
La R.S.A. FISASCAT CISL: Dante Tunesi

PREMESSO CHE

E' stato sottoscritto il CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DI 2' LIVELLO siglato in Milano il 16/04/2015 tra UNEBA Federazione regionale Lombardia e le OOSS FISASCAT-CISL, CGIL FP Ticino-Olona, CGIL FP e UIL TUCS ai sensi e per effetto di quanto previsto dagli art. 4 e 5 del vigente CCNL UNEBA;

VISTI

- L'art. 1 commi 182 – 189 della L. n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016)
- Del decreto interministeriale 25 marzo 2016
- Della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
- l'art. 42 del CCNL UNEBA dell'8 maggio 2013.
- il Contratto Integrativo Regionale di Lavoro lombardo di secondo livello stipulato tra UNEBA Regionale e le Organizzazioni Sindacali in data 16/04/2015 di cui il presente accordo è parte sussidiaria ed integrante.

SI CONVIENE

La definizione di un "PREMIO di RISULTATO" di importo complessivo non superiore a € 9.779,55/ novemilasettecentosettantanove /55) pari al 2,5% degli elementi degli elementi retributivi lordi CCNL UNEBA dell'anno 2016. Il presente premio di risultato include l'ERMT previsto all'art.42 del CCNL UNEBA.

Il suddetto premio 9.779,55 è riconducibile a incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il suddetto importo risulta onnicomprensivo di qualsiasi istituto diretto e indiretto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: mensilità aggiuntive, ferie, permessi, TFR e altre indennità connesse allo svolgimento della cessazione del rapporto di lavoro)

Le parti dichiarano che il presente verbale, definito per consentire l'erogazione del premio di produttività, costituisce verbale di incontro sindacale avente valore per l'anno 2016, ciò con particolare riferimento alle norme sulla detassazione e sull'eventuale decontribuzione, e in attesa di registrazione si dichiara che:

- a) il presente accordo è conforme alle disposizioni richiamate dalle normative legislative di riferimento;
- b) il presente accordo è conforme alle disposizioni del Contratto Nazionale e del Contratto Integrativo di 2 Livello

Tale premio, variabile non determinabile, annuale e proporzionale all'anzianità (intesa come mesi di servizio nell'anno considerato), verrà erogato non appena i dati di cui i parametri di seguito specificati saranno verificati.

Nel tener conto in particolare del dettato dall'art. 4 del CICRL UNEBA del 16/04/2015, le Parti, per quanto di loro competenza, confermano e ribadiscono, in relazione a quanto previsto dall'art. 1 commi 182-189 L. n 208/2015, che il presente verbale è stato predisposto e sottoscritto in modo da corrispondere a quanto riconducibile al concetto generale di "retribuzione di produttività" rilevante per l'attribuzione delle agevolazioni fiscali di cui alla norma medesima e per tutti gli effetti direttamente o indirettamente riconducibili all'applicazione delle suddette agevolazioni.

Le Parti si impegnano peraltro sin d'ora a formalizzare e sottoscrivere tutto quanto dovesse risultare successivamente eventualmente indispensabile per agevolare la percezione sulle predette somme e per il beneficiare degli eventuali sgravi contributivi e fiscali connessi alla contrattazione aziendale qualora, a seguito degli approfondimenti che le medesime si riservano di svolgere in proposito, anch'essi dovessero essere confermati come effettivamente applicabili (in attuazione di quanto disposto dall'art. 1 commi 67 – 68 L. n. 257/2007 e successive disposizioni).

Il premio di risultato verrà erogato entro e non oltre il 30/06/2017.

Il seguente accordo verrà depositato entro i termini di legge, secondo le procedure attualmente vigenti.

Di seguito si identificano gli ambiti all'interno dei quali definire gli indicatori da applicare ai fini della quantificazione del premio di risultato:

- qualità di lavoro
- capacità relazionale
- capacità organizzativa
- norme di sicurezza

Ne consegue che nel presente accordo verranno indicati le grandezze e i valori utili per determinare importi, variabili e non predeterminabili, quindi presunti e previsionali per l'anno 2016 in favore dei dipendenti operanti nei seguenti servizi:

- AMMINISTRAZIONE
- SAD
- ADM
- TUTELA GIURIDICA
- SIL
- AREA MINORI
- AREA DISABILI E FRAGILITA'

L'importo verrà ripartito tra i seguenti indicatori, certi e misurabili:

A) continuità della presenza in servizio

a detto obiettivo viene attribuito un valore economico – teorico – previsionale del 50% del premio complessivo. Per la determinazione del risultato verranno rapportate le giornate di presenza in servizio al totale dei giorni lavorabili, per ciascuno dipendente, secondo la seguente formula:

tasso presenza = Tot. Giorni presenza /giorni lavorabili * 100

nel computo delle assenze non vengono conteggiati i giorni di mancata presenza a titolo di: permessi non retribuiti, aspettative non retribuite, infortunio, malattia, congedi straordinari L. 151/2001 e 388/2000, maternità facoltativa

B) criteri definiti aziendalmente

a detto obiettivo verrà attribuito un valore economico – teorico – previsionale del 50% del premio complessivo.

Nelle schede allegata vengono riportati i pesi di ciascun item di valutazione; il punteggio complessivo ottenuto sarà dato dalla valutazione di ciascun obiettivo, ponderato attraverso il Peso attribuito all'obiettivo stesso.

Le schede saranno discusse coi lavoratori ed il relativo punteggio concorrerà a definire la quota premio spettante sulla base della seguente formula:

quota spettante/max punteggi ottenibile X punteggio ottenuto

Entro il mese di Settembre 2017 le parti si confronteranno al fine di valutare la quota annua del premio di risultato da distribuire per l'anno 2017.

Nell'ambito del welfare aziendale le parti si accordano che sarà possibile per i dipendenti scegliere se usufruire del premio nelle seguenti modalità:

- erogazione del premio in busta paga
- erogazione del premio in buoni spesa presso i supermercati del territorio che verranno indicati in una comunicazione ufficiale al personale

Letto, approvato e sottoscritto in Abbiategrosso li, /2017

Le Parti:

l'Azienda Speciale Servizi alla Persona

Colasanto Michele direttore ASSP

Rinaldo Gesi presidente ASSP

I rappresentanti sindacali:

RSA: Tunesi Dante

Fisascat-Cisl: Conte Luigi

FP CGIL Ticino-Olona: Nania Roberto