

Accordo sindacale

Premio di risultato triennio 2022-2024

Tra la Associazione Apriticielo

e

CGIL e UIL territoriali, rappresentate rispettivamente dal sig. Manassero e il sig. Adorno

Premesso che

Essendo intenzione della dell'Associazione Apriticielo di confermare il piano di incentivazione con il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività di razionalizzazione e contenimento delle spese e, più in generale, nell'attività di miglioramento della produttività del lavoro, si ritiene opportuno sottoscrivere per il prossimo triennio un accordo collettivo aziendale

convengono e stipulano quanto segue:

1. Fatta salva la disponibilità di bilancio dell'Associazione Apriticielo, per il triennio 2022-2024, sarà riconosciuto il premio di risultato di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture.
2. Le risorse destinate al premio di risultato, ammontano ad € 20.000,00 annui (costo aziendale), fatta salva la disponibilità di bilancio del previsionale annuale proposto dal Consiglio di Amministrazione e approvato dall'Assemblea dei Soci.
3. I premi saranno erogati ai dipendenti che abbiano svolto almeno sei mesi di effettivo servizio nell'esercizio. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e superando comunque i sei mesi di effettivo servizio, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Nei confronti del personale a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.
4. Una quota pari al 50% del premio sarà legato alla produttività aziendale, in particolare al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione, e dunque sarà riconosciuta a tutti i dipendenti.
5. Una quota pari al restante 50% sarà legata alla produttività individuale ("Quota Produttività") e sarà parametrizzata rispetto al livello contrattuale (scala parametrica CCNL), alla percentuale di tempo parziale, ai giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro durante l'anno e dipenderà dalla valutazione individuale del Responsabile di Area, d'intesa con la Direzione, così come previsto dall'allegato "Piano Incentivazione del Personale" e come da allegato A "Criteri di attribuzione dei premi di risultato".
6. Entro il 15 gennaio dell'anno successivo rispetto ai premi da erogare, i Responsabili di Area trasmetteranno al Direttore dell'Associazione Apriticielo una sintetica valutazione dei singoli lavoratori, rilevante ai fini dell'attribuzione della relativa quota di premio legata alla valutazione individuale, e la conseguente proposta di attribuzione del premio calcolato secondo le modalità disciplinate dal presente accordo. L'attribuzione del premio di risultato è disposta dal Direttore con proprio provvedimento entro il termine del 31 gennaio, ove ne sussistano le condizioni. Il relativo pagamento avverrà con la prima retribuzione utile.



7. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture vigente.
8. Le parti si danno reciprocamente atto che le somme corrisposte in relazione alle individuate voci e criteri hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione della detassazione e dello sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro.
9. Le parti concordano che, successivamente, si potrà eventualmente addivenire ad un accordo avente ad oggetto la sostituzione di parte del premio di risultato con forme di Welfare aziendale.
10. Le parti concordano la possibilità di aggiornare e rivedere il presente accordo sulla base di nuovi elementi che potranno intervenire durante l'anno

Letto, approvato e sottoscritto.

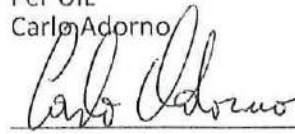
Pino T.se, 1 dicembre 2021

Firme

Per l'Associazione Apriti cielo
Attilio Ferrari



Per UIL
Carlo Adorno



Per CGIL
Paolo Manassero



ALLEGATO A - CRITERI DI ATTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO

Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio al personale con contratto a tempo indeterminato, di formazione lavoro e di apprendistato, si prevede una riduzione per assenza come segue:

RIDUZIONE PER ASSENZA DA MALATTIA (*)

fino a 5 eventi = 0%
tra 5 e 7 eventi = 15% del premio
tra 7 e 9 eventi = 50% del premio
oltre 9 eventi = 100% del premio

Per l'assegnazione del premio è comunque necessaria la presenza in servizio di almeno 120 giorni lavorativi nell'anno di riferimento.

* Sono considerati "eventi" gli episodi di malattia, anche di più giorni. Sono considerati giorni di effettiva presenza quelli da cui risulta l'effettiva prestazione lavorativa, le giornate di ferie e le festività sopresse godute nell'ambito di quelle spettanti, permessi di cui all'articolo 33, Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i., congedo di maternità (astensione obbligatoria), permessi banca ore, infortunio sul lavoro, permessi nascita figlio, paternità obbligatoria, assenze dovute a ricovero ospedaliero e post ricovero, licenze matrimoniali, assenze per lutto e malattie gravi tra quelle elencate all'articolo 44, lettera D del CCNL.

L'ammontare risultante dalla somma delle riduzioni dei premi per malattia sarà ridistribuito in parti uguali tra i sette dipendenti con minori assenze (in caso di parità di eventi di assenza si conteggeranno i giorni).

L'ammontare risultante dalla somma delle quote di premio non raggiunto in conseguenza alla valutazione del "Piano Incentivazione del Personale", sarà ridistribuito in parti uguali tra i sette dipendenti giudicati migliori rispetto a tale valutazione (in caso di parità di punteggio tra il settimo in graduatoria e uno o più dipendenti successivi, la riassegnazione sarà effettuata estendendo il numero di sette e includendo i dipendenti con la stessa valutazione del settimo in graduatoria).

Scala Parametrica dei livelli CCNL Federculture verbale 19/7/2016

LIVELLO	SCALA PARAMETRICA
A	
A1	100
A2	101,60
A3	105,39
B	
B1	106,99



B2	113,31
B3	116,71
C1	121,47
C2	124,89
C3	129,50
D1	136,44
D2	156,94
D3	164,84
Q1	174
Q1	205,32

Alonso

PMI

[Signature]