

## Accordo sindacale

### Premio di risultato anno 2018

Tra la Associazione Apritricielo

e

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

#### Premesso che

Essendo intenzione della Direzione dell'Associazione Apritricielo di coinvolgere sempre di più i 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 un accordo collettivo aziendale per l'anno 2018

#### convengono e stipulano quanto segue:

- 1) Per l'anno 2018 sarà riconosciuto il premio di risultato di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture.
- 2) Le risorse destinate al premio di risultato, ammontanti ad € 20.000,00 (costo aziendale), sono previste nel bilancio di previsione annuale proposto dal Consiglio di Amministrazione e approvato dall'Assemblea dei soci.
- 3) Una quota pari al 50% del premio sarà legato alla produttività aziendale, in particolare al raggiungimento dei ricavi da attività proprie indicati nel bilancio previsionale, e dunque sarà riconosciuta a tutti i dipendenti.
- 4) Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, 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.
- 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 2019 i Responsabili di Area trasmetteranno al Direttore dell'Associazione Apritricielo 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.

Carlo Adorno

Dante Ajetti

- 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

Carlo Dobano UIL FPL

Dante Fietti FP CGIL



## 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 2 eventi = 0%

tra 3 e 4 eventi = 15% del premio

tra 5 e 7 eventi = 50% del premio

oltre 7 eventi = 100% del premio

\* 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 soppresse 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

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

  
  


