

## VERBALE DI ACCORDO PREMIALITA' 2021

Il giorno 10.12.2021, in modalità remota, si sono incontrati:

- Dott. COMMESSATTI ALBERTO Presidente della società ECO SINERGIE SCARL;
- Il Sig. IODICE EMANUELE Segretario Generale FP-CGIL;
- Il Sig. CONTAVALLI MAURIZIO Segretario Generale FIADEL NORD EST;
- La Dott.ssa Elisabetta Sacilotto e la Dott.ssa Maria Grimaldi per Confindustria Alto Adriatico di Pordenone

e premesso che:

- Il CCNL – UTILITALIA riconosce nella contrattazione collettiva aziendale lo strumento per sviluppare il coinvolgimento dei dipendenti al raggiungimento di obiettivi societari di sviluppo economico con incremento della produttività, qualità, efficienza, innovazione ecc..., collegando tali risultati ad incentivi economici;
- All'allegato n. 4 del CCNL UTILITALIA sono esplicitate le linee guida per la contrattazione del Premio di Risultato;
- La Legge di stabilità per il 2016, L. 28.12.2015, n. 208, ai commi dal 182 al 191 dell'art. 1, aveva ripristinato la tassazione agevolata sui premi di produttività erogati dai datori di lavoro del settore privato ai lavoratori dipendenti a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione a condizione che fossero previsti ed erogati sulla base di accordi o di contratti collettivi territoriali o aziendali;
- Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministro dell'economia e delle finanze, n. 15 del 25 marzo 2016 erano stati definiti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e la condizione per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'ordinaria aliquota IRPEF e delle relative addizionali;
- Con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aveva illustrato l'agevolazione introdotta per i premi di produttività anche con riferimento alle nuove disposizioni in materia di benefit;
- La Legge 11 Dicembre 2016 n° 232 (Legge di bilancio 2017) ai commi 160, 161, e 162 dell'art.1 ha confermato quanto già previsto nelle disposizioni suindicate anche per l'anno 2017, ampliando ed incrementando ulteriormente i piani di welfare aziendale oltre che aumentare sia gli importi complessivi massimi sui quali applicare l'imposta sostitutiva del 10% che il campo di applicazione;
- Che con l'art. 55 della Legge n. 96 del 21.06.2017 di conversione del D.Lgs. n. 50 del 24.04.2017, sono state apportate delle modifiche al comma 189 dell'art. 1 della L. 28.12.2015, n. 208;
- Che in data 12.09.2017 è stato emanato il Decreto Interministeriale che riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano previsto istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori;
- Che l'Agenzia delle Entrate con circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018, ha ricostruito la disciplina e chiarito molti punti ancora incerti sui Premi di Risultato e sul Welfare aziendale;
- Vista la Risoluzione n. 36/E del 26 Giugno 2020 dall'Agenzia delle Entrate.

Visto quanto sopra, le parti intendono dare attuazione ad un accordo aziendale che manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Considerato quanto concordato tra le rappresentanze datoriali e le OO.SS di settore in data 17 dicembre 2020 riguardo la titolarità della contrattazione aziendale.

Tutto ciò premesso le parti convengono su quanto segue:



1

El. Iodice

Alberto Commessatti

ES

14

- 1) In ECO SINERGIE SCARL, con il 2022, si istituirà un meccanismo di salario variabile direttamente collegato ai risultati di bilancio della società e che premierà il personale dipendente direttamente coinvolto nell'incremento della qualità, produttività e nel miglioramento qualitativo dei servizi, valutando l'istituzione di Welfare – Aziendale;
- 2) Per l'anno 2021 la Società distribuirà un premio a tutto il personale dipendente correlato a parametri misurabili legati al comportamento individuale, tra i quali: presenza, provvedimenti disciplinari, valutazione prestazioni individuali, così come specificato dall'allegato n. 4 del CCNL - UTILITALIA  
Per l'anno 2021, in sostituzione di quello previsto all'art. 2 lettera B) e C) del CCNL, a tutto il personale dipendente senza distinzione di cantiere, categoria o qualifica, la società erogherà la somma massima pro capite di € 850,00 (ottocentocinquanta/00) lorda, pari ad un totale di costo azienda di € 19.058,97.
- 3) Il Premio verrà assegnato in base alla valutazione oggettiva come sotto specificata, dove il 100% dei punti costituirà la somma lorda di € 850,00 (e sarà erogata in relazione alla data di assunzione nell'anno)

A tutto il personale meritevole potrà essere inoltre riconosciuto un premio individuale, per un costo azienda pari a € 15.669,07 il cui importo sarà deciso dalla direzione aziendale dopo approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e previo esame oggettivo dei risultati raggiunti nell'ambito delle proprie mansioni e tenendo come base i parametri indicati nel CCNL allegato 4, in base ai principi di equità e correttezza, riservando comunque una discrezionalità alla Direzione Aziendale.

**PERSONALE OPERATIVO:**

Presenza	30 pt.
Competenze	40 pt.
Prov. Disc.	15 pt.
Flessibilità	15 pt.
<b>Totale</b>	<b>100 pt.</b>

**Presenza – massimo punteggio 30:**

- da 0 a 10 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 30 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 11 a 15 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 25 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 16 a 20 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 20 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 21 a 25 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 15 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 26 a 30 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 10 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 31 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 0 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo.

Esclusi i giorni di assenza per comprovata assenza Covid e quarantena preventiva o fiduciaria.

**Competenza e Affidabilità – massimo punteggio 40:**

Competenza significa lavorare nel rispetto delle procedure previste nella mansione assegnata;

Affidabilità, si intende, puntualità in ingresso, evitare pause prolungate e non autorizzate, evitare rientri anticipati o non giustificati ecc.

Si tiene conto dei comportamenti indipendentemente che abbiano dato luogo a procedura disciplinare.

**Provvedimento Disciplinare(per provvedimenti superiori ad un ora di multa) – massimo punteggio 15:**

Assenza di provvedimenti: 15 punti

Presenza di 1 provvedimento: 0 punti.

**Flessibilità Operativa – massimo punteggio 15:**

Intesa come disponibilità nei cambi di successione, cambio di orario, in caso di necessità ed urgenze.

*El. Noe*

2

*Stefano Perali*

*SS*

**PERSONALE IMPIEGATIZIO:**

Presenza	30 pt.
Competenze	40 pt.
Prov. Disc.	15 pt.
Flessibilità	15 pt.
<b>Totale</b>	<b>100 pt.</b>

**Presenza – massimo punteggio 30:**

Criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla presenza in servizio:

- da 0 a 10 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 30 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 11 a 15 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 25 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 16 a 20 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 20 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 21 a 25 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 15 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo;
- da 26 a 30 giorni lavorativi di assenza a qualsiasi titolo = 10 pt. esclusi ferie e permessi a vario titolo.

Esclusi i giorni di assenza per comprovata assenza Covid e quarantena preventiva o fiduciaria.

**Competenza e affidabilità – massimo punteggio 40:**

Competenza si intende la capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato e per affidabilità si intende la puntualità in ingresso, evitare pause prolungate e non autorizzate, evitare rientri anticipati o non giustificati, etc. Si precisa che si terrà conto di detti comportamenti anche se non hanno danno avvio alla procedura disciplinare.

**Assenza di provvedimento disciplinare (per provvedimenti superiori ad un ora di multa) – massimo punteggio 15:**

Assenza di provvedimenti: 15 punti  
Presenza di 1 provvedimento: 0 punti.

**Flessibilità operativa intesa in termini di cambio mansioni, cambio orari in caso di necessità e urgenze – massimo punteggio 15:**

Intesa come disponibilità nei cambi di successione, cambio di orario, in caso di necessità ed urgenze.

Qualità si intende avere un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto, pro positività. Ricerca di aggiornamento professionale. Capacità di riconoscere i fabbisogni aziendali, capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento.

Il premio verrà assegnato, per l'insieme dei primi 4 parametri, proporzionalmente alla somma dei centesimi raggiunti tra 60 e 100 centesimi e non viene assegnato sotto i 60 centesimi.

La presenza di almeno due procedimenti disciplinari o di un procedimento disciplinare superiore alla multa pari ad un ora di retribuzione, esclude il dipendente da qualsiasi beneficio relativo ai premi di cui sopra.

La valutazione verrà attribuita dalla Direzione Aziendale attraverso le sue articolazioni e verrà perfezionata con riferimento al periodo 01/01-31/10.

I beneficiari saranno tutti i dipendenti in forza al momento della sottoscrizione del presente accordo compresi gli interinali in forza, a tempo determinato e indeterminato, alla data del 01.06.2021.

I parametri attribuiti ai singoli dipendenti saranno resi noti esclusivamente al dipendente interessato, mediante apposito modulo informativo contenente il calcolo del premio annuale.

El. Neri

AC

Stefano Pirelli

AS

I premi collettivi verranno liquidati con la 13<sup>a</sup> mensilità, mentre i premi individuali verranno liquidati con la mensilità di dicembre, entro il 12 gennaio 2022.

**Disposizioni particolari per il 2021:**

In via del tutto eccezionale e solo per il 2021, ai lavoratori e alle lavoratrici che per vari motivi non avessero diritto al Premio per il 2021, la Società erogherà la somma lorda di € 150,00;  
Inoltre, sempre per il 2021, il Premio sarà riconosciuto pro quota anche ai lavoratori, lavoratrici e somministrati assunti dopo il 01.06.2021.

La somma del premio, non inciderà su alcuno degli istituti contrattuali riflessi (retribuzione diretta indiretta e differita) in quanto per la determinazione dello stesso si è già tenuto conto della relativa percentuale di incidenza ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.96 n. 402, parimenti non sarà considerata ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto così come previsto dalla L. 29.05.82 n. 297.  
Le parti con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente per ogni finalità di legge e di contrattazione collettiva, di aver puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione consultazione e confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Il deposito del presente accordo verrà effettuato in modalità telematica come da art. 14 del Decreto Legislativo 151/2015.

Il presente accordo è stato fatto, letto e sottoscritto in San Vito al Tagliamento il 10.12.2021

ECO SINERGIE SCARL

Dott. COMMESSATTI ALBERTO

*Alberto Commessatti*

*Firma fino a questo punto il presente verbale*

FP - CGIL

Sig. Iodice Emanuele

*E. Iodice*

FIADDEL NORD EST

Sig. Contavali Maurizio

*Maurizio Contavali*

CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO PORDENONE

Dott.ssa Elisabetta Sacilotto e Dott.ssa Maria Grimaldi

*Elisabetta Sacilotto*

Nota a verbale

Le oo.ss. FP CGIL e Fiadel ritengono che la cifra messa a disposizione del premio individuale pari all'82% di quella collettiva sia oltremodo esagerata e pertanto ne chiedono la sua revisione in un'ottica di equa distribuzione dei premi e non superi le 1500 euro individuali cadauno che sommati agli 850 euro del collettivo darebbe comunque un riconoscimento di tutto rispetto di 2350 euro.

*E. Iodice*

*Maurizio Contavali*