



Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa

Accordo aziendale per l'istituzione e la regolazione di un premio di risultato dell'11 novembre 2019

Fondazione Territori Sociali AltaValdelsa (di seguito, FTSA):

e

CGIL Cesare De Sanctis;

CISL Guido Petreni;

unitamente alle

RSU della FTSA.

Premesso che:

- a) le Parti in epigrafe ritengono utile e opportuno istituire un premio di risultato con la finalità di stimolare, in un contesto di settore particolarmente complesso e a forte impatto sociale, la competitività produttiva della FTSA, da conseguire attraverso il raggiungimento di obiettivi intesi a migliorare la produttività, l'efficienza e la qualità dei servizi erogati all'utenza.
- b) l'accordo sottoscritto in data 11/10/2016, avente lo stesso oggetto del presente, è scaduto con il compiersi dell'esercizio economico-finanziario 2018.
- c) l'art. 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) e ss.mm.ii., ha previsto che sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- d) il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016, ha disciplinato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile, nonché le ulteriori modalità attuative delle previsioni di cui all'art. 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii.;
- e) le circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018 hanno illustrato l'agevolazione introdotta per i premi di produttività di cui all'art. 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii., fornendo anche chiarimenti in merito ad alcuni aspetti applicativi della medesima normativa.



AD   DE Fa

Le parti convengono quanto segue

ARTICOLO UNICO

Premio di risultato

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. E' istituito un premio di risultato destinato a tutto il personale dipendente della FTSA, fatto salvo per i lavoratori con contratto a tempo determinato che concorrono al premio di risultato se hanno prestato almeno tre mesi di lavoro nell'anno di riferimento, anche non continuativi. L'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a tempo determinato sarà effettuata con gli stessi criteri di determinazione applicabili al personale a tempo indeterminato, con le seguenti particolarità:

- l'importo del premio sarà proporzionalmente ridotto in relazione al periodo di lavoro svolto nell'anno di riferimento.

L'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori a tempo parziale è effettuata pro-quota in rapporto alla percentuale part-time del contratto individuale.

3. Il premio di risultato non è predeterminato e non è garantito. La corresponsione del premio dipende da indicatori/parametri, più avanti delineati, agganciati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali elementi sono misurabili e verificabili ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, 25 marzo 2016, in attuazione dell'art. 1, comma 188, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

4. L'importo del premio di risultato, complessivamente determinato sulla base delle disponibilità di bilancio, sarà parametrato e ripartito in relazione ai seguenti indicatori:

- a) Produttività (misuratore individuale), con peso percentuale sul valore teorico del premio totale pari al 40%;
- b) Continuità (misuratore aziendale), con peso percentuale sul valore teorico del premio totale pari al 20%;
- c) Assenteismo (misuratore individuale), con peso percentuale sul valore teorico del premio totale pari al 40%.

Tutti gli indicatori si riferiscono a dati ed eventi rilevati nel periodo 1° gennaio 2018-31 dicembre 2018.

Il premio sarà erogato in relazione ai risultati conseguiti applicando i tre parametri sopra indicati, e il risultato finale sarà soggetto ad un correttore di categoria di cui alla scala classificatoria indicata alla **Tab D** allegata.

5. **Produttività.** L'indicatore misura la capacità produttiva individuale ed è determinato in relazione all'apporto individuale del singolo lavoratore misurato sulla base della scheda di valutazione "tipo" di cui all'allegato 1.

La quota parte del premio di risultato riferito al parametro "produttività" sarà determinata applicando la scala di indici rappresentata alla Tabella A allegata.

6. **Continuità.** L'indicatore misura l'elemento della continuità produttiva a livello aziendale ed è determinato sulla base delle registrazioni contabili effettuate nel Libro Unico del Lavoro (LUL), in relazione al numero di giornate di servizio effettivamente lavorate rispetto alle ore normali contrattuali.

La quota parte del premio di risultato riferito al parametro "continuità" sarà determinata applicando la scala di indici rappresentata alla Tabella B allegata.

7. **Assenteismo.** L'indicatore misura la deficienza produttiva individuale ed è determinato sulla base delle registrazioni contabili effettuate nel Libro Unico del Lavoro (LUL), in relazione a tipologie di assenza non indicative di situazioni di inabilità temporanee gravi. Rientrano tra le assenze rilevanti ai fini dell'indicatore:

- il numero di giorni di assenza per malattie non professionali e infortuni non sul lavoro che hanno comportato assenze, per ciascun evento morboso, fino a sei giorni di inabilità;
- il numero di giorni di assenza per malattie non professionali e infortuni non sul lavoro che non siano regolarmente coperti da certificato medico, per mancanza di certificazione medica o per la sua irregolarità o tardività.
- Tutte le altre casistiche di assenze saranno conteggiate come presenza ai fini di tale premio

La quota parte del premio di risultato riferito al parametro "assenteismo" sarà determinata applicando la scala di indici rappresentata alla Tabella C allegata.

8. Il presente accordo ha validità limitata all'erogazione del premio di risultato 2018. Le Parti s'impegnano a non estendere la validità anche per l'anno 2019 e per gli anni a venire e concordano di raggiungere entro la fine del mese di marzo 2020 una nuova soluzione attraverso un accordo tra le parti condivisa e sostitutiva dell'accordo in essere .

Letto, confermato e sottoscritto in Poggibonsi (SI), addì **11 novembre 2019**,



Per la **Fondazione Territori Sociali AltaValdelsa** (di seguito, **FTSA**):

Andrea Dilillo
(Direttore Generale)



Ida Leone
(Direttore area amministrazione)



Per la **CGIL**:

Cesare De Sanctis



Per la **CISL**:

Guido Petreni



Per le **RSU** della **FTSA**:

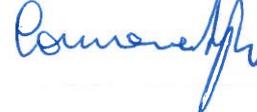
Giuseppe Parisi



Valentina Moni



Agata Cannone



Scheila Socci



Carmine Tullio Antonio

Verazzo



Giuseppe Farricelli



Maria Del Piano



Tabella A (misuratore individuale)

Produttività	
Obiettivi	Indice
(Punteggio individuale ottenuto, in centesimi)	
fino a 70/100	0,00
da 71/100 a 80/100	0,35
da 81/100 a 90/100	0,65
oltre 91/100	1,00

Tabella B (misuratore aziendale)

Continuità	
Obiettivi	Indice
(Punteggio complessivo aziendale, in giornate lavorate)	
fino a 32.000	0,65
oltre 32.000	1,00

Tabella C (misuratore individuale)

Assenteismo	
Obiettivi	Indice
(Punteggio individuale, in giornate di assenza)	
oltre 8	0,00
da 6 a 8	0,35
da 4 a 5	0,65
da 0 a 3	1,00

Tabella D (misuratore di categoria)

Correttore di categoria	
Obiettivi	Indice
(Scala progressiva, per livello di inquadramento)	
Livello A	0,00
Livello B1	1,000
Livello B3	1,10
Livello C	1,30
Livello D	1,50

