

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

PREMIO DI RISULTATO

tra

AM Service Srl, in persona dell'Amministratore Unico, dott. Fabio Diomede,

e

i segretari provinciali delle OO.SS. stipulanti il CCNL di settore sigg.ri: Angelo Sgobbo in qualità di Segret. Prov.le Fisascat Cisl, Antonio De Padova in qualità di Segret. Prov.le Uiltucs, Angela Villani in qualità di Segr.Prov.le Filcams Cgil, coadiuvati dalle RSA aziendali, nelle persone dei sigg.ri: Stefania D'Aronzo RSA Filcams Cgil, e Sandro Di Giuseppe RSA Fisascat Cisl;

entrambe di seguito indicate anche solo come Parti

PREMESSO CHE

- le OO.SS. e le RSA aziendali appartenenti al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, hanno richiesto l'erogazione ai dipendenti della società di un premio di risultato;
- la società ha accolto tale richiesta sia nell'ottica di implementare e migliorare le relazioni industriali all'interno dell'azienda, sia al fine di migliorare il clima lavorativo generale dell'azienda;
- le Parti hanno iniziato un percorso condiviso per individuare metodo di lavoro ed obiettivi da raggiungere, in ossequio a quanto previsto dal CCNL di categoria, con espresso riferimento a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi laddove si prevede espressamente che *“Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti: [...] 11) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra”*.
- pertanto, la finalità di tale premio è sia quella di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione sia quella di far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento



della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi;

- le Parti col presente atto intendono stabilire le linee guida della contrattazione a contenuto economico per l'anno solare 2023, retroattivamente dal 1 gennaio 2023, individuando programmi ed obiettivi a livello aziendale e consistenti in azioni per il miglioramento del servizio e della competitività attraverso la partecipazione dei lavoratori ai risultati ed alla performance aziendale mirando alla realizzazione degli obiettivi di redditività, efficienza, produttività, qualità ed innovazione;
- presupposto indefettibile per l'erogazione del premio è che il bilancio consuntivo preveda un utile d'esercizio e, verificato quanto innanzi, il raggiungimento dei predetti obiettivi e la loro realizzazione determinerà la conseguente entità dell'erogazione annua ed a consuntivo;
- tutte le parti coinvolte intendono avvalersi dei benefici fiscali di legge così come disciplinati dalla normativa vigente.

TUTTO QUANTO INNANZI PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Il premio è variabile e non è determinato e/o determinabile a priori poiché, per sua stessa natura, è commisurato e correlato al raggiungimento di obiettivi concernenti efficienza, produttività, redditività e qualità. Come tale il premio è soggetto ai benefici di legge, ove previsti, in materia di decontribuzione e/o detassazione, così come disciplinati dalla normativa vigente in materia.

Il Premio di risultato è composto da una quota annua prevista per il periodo indicato pari ad € 26.350,00 (euro ventiseimilatrecentocinquanta/00), riferita al numero attuale dei dipendenti pari a 31 unità.

Le Parti concordano che il predetto importo resterà stabile anche qualora il numero dei dipendenti vari in aumento e/o in riduzione.

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali ed a condizione che il bilancio produca un utile d'esercizio; in caso contrario le parti escludono la possibilità di erogazione del premio.

➤ Indicatori per il calcolo del premio e peso percentuale:

Considerando 100 il valore del premio collettivo, il premio sarà erogato e la sua composizione determinata, in base agli indicatori di riferimento di seguito indicati:

A. il 35% sull'incremento del MOL;

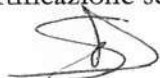
B. il restante 65% sul mantenimento della certificazione di qualità.

➤ Valore dei singoli indicatori

su A. (1° indicatore) percentuale di incremento dell'indicatore di bilancio preso in considerazione

su B. (2° indicatore):

- mantenimento certificazione senza raccomandazioni = 100%



- mantenimento certificazione con raccomandazione = 70 %
- perdita certificazione = 0 %

➤ **Composizione premio di risultato per singolo dipendente:**

L'importo del premio di produzione del singolo dipendente non sarà determinato sulla base della categoria di inquadramento e/o sul livello di appartenenza.

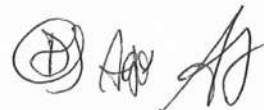
Qualora il rapporto di lavoro inizi o cessi durante l'anno di riferimento, l'importo del premio eventualmente da erogare sarà determinato dividendo lo stesso in 365 e moltiplicandolo per il numero dei giorni di servizio concretamente effettuati.

Verranno considerati come effettiva presenza in servizio anche le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per permessi L. 104/1992, maternità obbligatoria, i giorni di congedo per eventi e cause particolari ex art. 4 punto 1 L. 53/2000, le ferie, i permessi per donazione di sangue, ricoveri e i permessi sindacali.

L'importo da erogare a ciascun lavoratore sarà ridotto sulla base dei seguenti parametri:

- riduzione per provvedimenti disciplinari (da cui si intendono esclusi i richiami, verbali o scritti, e la multa sino a 4 ore):
 - 1/anno = - 30 %;
 - 2/anno = - 50%;
 - 3/anno e oltre = - 100%;
- riduzione proporzionale per malattia (esclusa patologia grave con terapia salvavita e/o ricovero ed a prescindere dai giorni di malattia)
 - fino a 2 eventi = 0 %;
 - fino a 4 eventi = - 5%;
 - fino a 6 eventi = - 7%;
 - fino a 8 eventi = - 10%;
 - fino a 10 eventi = - 15%;
 - fino a 12 eventi = - 20%;
 - oltre 12 eventi = - 30%.
- riduzione per mancate timbrature:
 - 1 per anno = 0;
 - 2 per anno = - 25%;
 - 3 per anno = - 50%;
 - 4 e oltre per anno = - 75 %;
- ritardata comunicazione ferie e festività soppresse (da effettuarsi almeno 2 gg lavorativi prima della fruizione):
 - 1 anno = 0;






2 per anno = - 25%;

3 per anno = - 50%;

da 4 e oltre = - 75%.

Le Parti danno atto che l'erogazione del premio sarà subordinata alla chiusura in positivo del bilancio consuntivo e, dopo l'approvazione del bilancio, si potrà procedere all'erogazione del premio per tutti i dipendenti per il periodo di effettivo lavoro prestato nell'anno 2023.

Tale indennità qualora si sia avverata la condizione precedente, sarà erogata con la retribuzione relativa al mese di luglio 2024, previa le verifiche del caso da parte dell'ufficio del personale sul singolo lavoratore.

Gli importi erogati a titolo di premio di produzione si intendono omnicomprensivi e non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali di legge, ivi compreso il TFR.

Le Parti danno atto che il premio di cui al presente atto, essendo introdotto in via di sperimentazione per la prima volta in azienda, potrà essere prorogato o rideterminato, di comune accordo con pattuizione apposita e separata, non essendo prevista alcuna proroga tacita e/o non potendo in alcun modo essere prorogato unilateralmente.

Letto, confermato e sottoscritto

in Foggia, addì 27.06.2023

