

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Parti stipulanti:

L'Azienda Speciale Consortile Comuni Insieme per lo Sviluppo Sociale nella persona dell'Amministratore Unico: Signor Luigi Boffi

e

FP CGIL Milano nella persona di Cavalieri Nicola

Le R.S.A.: Marconato Nadia, Amadori Francesca

~~Le R.S.A.~~ Iannantuoni Daniele, Marega Alice, Scognamiglio Gaja, Spanò Maria Luisa

Facendo seguito agli accordi precedentemente intercorsi e quivi ufficializzati,

PREMESSO CHE:

L'accordo è stato già oggetto di ampia discussione tra le parti nel corso dell'anno 2023 ed i lavoratori sono stati resi edotti all'inizio dell'anno 2024 degli item di valutazione.

In ragione di quanto previsto dal combinato disposto da: art. 1 commi 182-189 della L. n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) e s.m.i., D.I. 25 marzo 2016, Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 28 marzo 2018, Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, art. 42 e 43 del CCNL UNEBA del 20 gennaio 2020 e art. 4 del Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro (CICRL) del 16 aprile 2015, è prevista l'erogazione dei seguenti elementi:

- PREMIO di RISULTATO, finalizzato al raggiungimento di risultati utili alla maggiore qualità, produttività/efficienza, redditività.

Le Parti dichiarano che il presente verbale definito per consentire l'erogazione del premio di risultato costituisce accordo collettivo aziendale avente valore per l'anno 2024, ciò con particolare riferimento alle norme sulla detassazione, in attesa di registrazione si dichiara che:

- a) il presente accordo è conforme alle disposizioni richiamate dalle normative legislative e previdenziali di riferimento;
- b) per quanto non espressamente richiamato nel presente accordo, si applicano le regole/norme riportate nei Contratti Nazionali e/o Contratti Integrativi di 2° Livello.

Le Parti, relativamente allo stato ed alle condizioni sopra esposte convengono che l'utilizzo degli strumenti di seguito elencati, e contenuti nel CCNL UNEBA siano idonei a raggiungere gli obiettivi di cui alle normative citate, tanto da assumere la condizione di "retribuzione di produttività".

Ne consegue che nel presente verbale verranno altresì disciplinati i parametri utili per determinare importi, variabili e non predeterminabili, quindi presuntivi e previsionali, per l'anno 2024 in favore dei dipendenti dell'Azienda.

La valutazione da parte del Direttore e dei Responsabili sui singoli item verrà effettuata on the job.

Ai fini dell'applicazione della detassazione e della convertibilità in welfare del premio erogato, verrà valutata la misura incrementale di uno dei seguenti indicatori, in base alla medesima rilevazione effettuata al termine del periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, identificato quale periodo congruo di raffronto per la verifica dell'incrementalità delle misurazioni:

- indicatore "budget gestito" (legato a maggiore produttività ed efficienza aziendale);
- indicatore "avanzamento dei servizi legati ai progetti" (legato a maggiore produttività, efficienza ed innovazione).



AM

CS

MA

AL

Boffi

DF

Tutto ciò premesso, si stipula a conviene quanto segue:

- I. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, utili a definirne contenuto e finalità.
- II. Le Parti convengono di istituire, per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024, uno specifico premio di risultato.
- III. Per la quantificazione delle risorse disponibili da utilizzarsi ai fini della determinazione dell'importo del premio, si rinvia a quanto previsto dall'art. 4 del Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro (CICRL) del 16 aprile 2015, al netto di quanto erogato ai lavoratori aventi qualifica dirigenziale. L'erogazione del premio di risultato comporta il completo assorbimento dell'elemento retributivo mensile territoriale di cui all'art.42, paragrafo 4 del CCNL 2010-2012 Servizi Assistenziali – UNEBA in conformità a quanto previsto dall'accordo regionale del 2015.
- IV. La percentuale è stabilita in misura pari al 3,5% (tre/50 per cento) degli elementi retributivi come indicati al punto III.
- V. Il valore delle risorse stanziato sarà poi suddiviso in funzione del numero di lavoratori a cui il premio risulti teoricamente spettante, determinando il valore teorico individuale massimo. I lavoratori con spettanza teorica del premio risultano i seguenti:
 - a. lavoratori a tempo indeterminato e determinato con almeno 6 mesi di durata del rapporto di lavoro nell'anno 2024;
- VI. In caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato al periodo di lavoro (ragguagliato a dodicesimi, ferma restando la durata minima del rapporto di lavoro pari a 6 mesi) considerando come mese interamente lavorato la frazione di almeno quindici giorni di calendario.
- VII. In caso di assenze continuative con durata superiore ai 30 giorni (con esclusione di: permessi sindacali ex L. n. 300/1970, maternità obbligatoria, cure salvavita, infortunio, ROL, permessi, ferie) il premio sarà riproporzionato al periodo di lavoro (ragguagliato a dodicesimi) considerando come mese interamente lavorato la frazione di almeno quindici giorni di calendario.
- VIII. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà riproporzionato alla percentuale di orario risultante al 31/12/2024.
- IX. L'arco temporale di riferimento per il calcolo del premio è determinato nel periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024, precisando sin da ora l'esclusione da qualsiasi automatico rinnovo e, pertanto, da intendersi completamente caducato alla data indicata.
- X. Il premio è determinato ed erogato a fronte dell'esito delle schede di valutazione predisposte dai Coordinatori e dalla Direzione dell'ente, previo confronto individuale con il lavoratore. Tale scheda, resa nota ai lavoratori, conosciuta ed accettata senza riserve dalle Parti, viene acclusa al presente verbale quale parte integrante ed inscindibile dello stesso; di conseguenza, al lavoratore spetterà un importo premiale calcolato sulla base del suddetto punteggio valutativo ottenuto. Nelle schede di valutazione allegate saranno altresì previste specifiche indicazioni relative alle casistiche di "non valutabilità" dei singoli item. Qualora in prima battuta non venissero usate tutte le risorse stanziato dall'Azienda per l'erogazione del premio di produttività, la stessa s'impregna a redistribuire le risorse in avanzo a coloro che hanno ottenuto le valutazioni più alte.
- XI. La corresponsione del premio avverrà in un'unica soluzione entro il 30 marzo 2025.
- XII. Le Parti si danno reciprocamente atto che il premio quivi disciplinato sarà privo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti economici, contrattuali, normativi sia diretti che differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

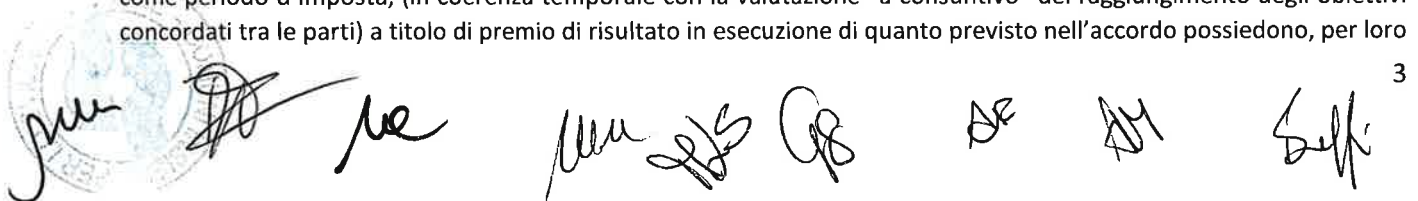
Handwritten signature in black ink.

- XIII. Il premio, per la propria vigenza temporale, assorbe e sostituisce le analoghe previsioni dei contratti collettivi nazionali e/o territoriali e/o di secondo livello applicati, anche con riferimento ad eventuali elementi di garanzia retributiva, elementi retributivi mensili territoriali (E.R.M.T.) e, a sua volta, sarà assorbito e/o dedotto quale acconto nel caso di istituzione di altre forme premiali da parte della contrattazione collettiva nazionale e/o territoriale e/o di secondo livello.
- XIV. In caso di cessazione del rapporto, l'azienda procederà come segue:
- a. Per le cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2024, il lavoratore risulterà escluso dalla corresponsione del premio e si procederà all'erogazione dell'ERMT, ad esclusione dei lavoratori che abbiano rassegnato le proprie dimissioni volontarie per pensionamento entro il 31 dicembre 2024;
 - b. Per le cessazioni intervenute dall'01/01/2025 alla data di erogazione, il premio sarà riconosciuto in base alla speranza ma risulta esclusa la facoltà di conversione in welfare.
- XV. Allo stesso modo, dal momento di entrata in vigore del presente accordo, cessando e perdono immediatamente di efficacia i preesistenti accordi sindacali in materia di premialità, retribuzione di risultato e welfare.
- XVI. Eventuali richieste di chiarimento, reclamo e/o contestazione sulle modalità di determinazione del premio individuale dovranno essere gestite sulla base del regolamento interno e del relativo protocollo condiviso.
- XVII. Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto ad ogni obbligo e/o onere, nessuno escluso, di informazione e/o consultazione derivante da norme di legge e/o di contrattazione collettiva.
- XVIII. PROGRAMMA DI WELFARE: le Parti hanno condiviso l'opportunità di valorizzare il premio di produttività come strumento per fornire il massimo beneficio possibile al personale e per questo introducono un sistema di erogazione economica con interventi di welfare aziendale in grado di tradurre gli importi monetari in servizi a vantaggio del dipendente. Le Parti, pertanto, stabiliscono la possibilità di ricevere il valore correlato del premio di produttività in equivalenti servizi del pacchetto Welfare nella misura del 100% o del 50%.
Con tale finalità il lavoratore può optare per la conversione dell'erogazione monetaria del proprio premio di risultato di cui sopra, in erogazione di welfare aziendale, secondo il programma proposto dall'Azienda.
I lavoratori dovranno esercitare l'opzione entro la data che verrà definita nel regolamento aziendale.
L'articolazione del Programma di Welfare e gli item offerti verrà dettagliato in un regolamento aziendale con obbligo negoziale che verrà adottato a seguito di analisi demografica del fabbisogno di welfare in azienda.
- XIX. PIANO DI WELFARE TRANSITORIO: l'Azienda, nelle more dell'applicazione del presente accordo, provvederà ad erogare a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato con almeno 6 mesi di durata del rapporto di lavoro nell'anno 2023 ed in forza al 01/01/2024, a cui si applica il CCNL UNEBA, un importo – sotto forma di buoni spesa – pari a 250,00 euro (duecentocinquanta/00). I buoni spesa saranno corrisposti con un valore pieno di 250,00 euro (duecentocinquanta/00) ai lavoratori full time, mentre per i lavoratori a tempo parziale il valore degli stessi verrà riproporzionato sulla base della percentuale di part-time.

Gli importi precedentemente descritti hanno le caratteristiche di "Premio di risultato e/o produttività" a fini teorico-previsionale correlato alla misurazione di incrementi di produttività/efficienza e qualità.

Tale premio come segnalato, riveste la caratteristica della variabilità, non predeterminabile, annuale e proporzionale all'anzianità (mesi di servizio nell'anno considerato).

Nel tener conto in particolare di quanto previsto dall'art. 4 del CICRL UNEBA del 16/04/2015, le parti, per quanto di loro competenza, confermano, che il presente contratto collettivo aziendale è stato predisposto e sottoscritto in modo da corrispondere a quanto riconducibile al concetto generale di "retribuzione di produttività" rilevante per l'attribuzione delle agevolazioni fiscali. Pertanto le parti esplicitano che le somme che saranno erogate per l'anno 2025, da intendersi come periodo d'imposta, (in coerenza temporale con la valutazione "a consuntivo" del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti) a titolo di premio di risultato in esecuzione di quanto previsto nell'accordo possiedono, per loro



3

delle agevolazioni fiscali. Pertanto le parti esplicitano che le somme che saranno erogate per l'anno 2025, da intendersi come periodo d'imposta, (in coerenza temporale con la valutazione "a consuntivo" del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti) a titolo di premio di risultato in esecuzione di quanto previsto nell'accordo possiedono, per loro specifica natura e per le ragioni appena riepilogate, le caratteristiche tecniche necessarie per poter essere annoverate tra gli importi potenzialmente beneficiari di applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (o altra percentuale di imposizione fiscale per tempo vigente) o della convertibilità in welfare applicabili agli importi erogati a fronte di contrattazione di secondo.

Le pattuizioni contenute nel presente accordo sostituiscono ogni precedente intesa volta a disciplinare i medesimi istituti.

Le Parti si impegnano fin d'ora, in caso di sopravvenute esigenze di interpretazione del presente accordo o in caso di necessità ad oggi non conoscibili né prevedibili, ad un ulteriore confronto in ordine alle tematiche ivi disciplinate.

Bollate, data **16 FEB. 2024**

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE COMUNI INSIEME PER LO SVILUPPO SOCIALE





FP CGIL Milano Nicola Cavalieri



Le R.S.A. Aziendali:

Amadori Francesca



Marconato Nadia

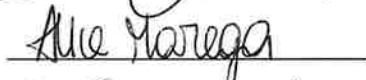


~~Le R.S.A.~~


Iannantuoni Daniele



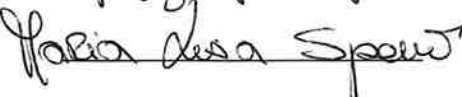
Marega Alice



Scognamiglio Gaja



Spanò Maria Luisa



Allegato: fac-simile scheda di valutazione