

**ACCORDO SINDACALE AZIENDALE PER L'EROGAZIONE DELLA
PRODUTTIVITÀ/WELFARE, ASSEGNAZIONE INDENNITÀ PER
PARTICOLARI RESPONSABILITÀ ANNI 2023-2024-2025**

Il giorno _____

Tra

l'Azienda Territoriale per i Servizi alla persona (di seguito Atsp) con sede in Breno (Bs) piazza Tassara, 4 in persona del Datore di Lavoro Roberto Bellesi, autorizzato alla firma con procura notarile del 03.02.2021

e

le rappresentanze sindacali Fp-Cgil, Fp-Cisl, nelle persone delle/dei Sigg./re: Giorgio Cotti Cometti e Marcello Marroccoli

e

i rappresentanti Sindacali Aziendali Fp-Cgil e Fp-Cisl nelle persone delle Sigg.re: Federica Gasparini e Elena Damiolini

di seguito "le Parti"

premessi che:

- in linea con lo spirito di Atsp, è comune intenzione delle Parti intraprendere iniziative utili a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale anche attraverso l'ulteriore sviluppo del sistema di *welfare* già presente;
- le novità in materia fiscale (art. 1, commi 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) forniscono l'occasione per implementare l'offerta *welfare* corrispondendo i "premi di risultato" previsti dagli accordi sottoscritti dalle parti – a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva del 10% - attraverso il riconoscimento di beni e servizi non assoggettati a imposte e contributi sulla base delle disposizioni previste dall'art. 51 (al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), con vantaggi per i lavoratori che decideranno di aderire a tale possibilità;
- al riguardo, l'incentivo di produttività erogato sulla base del contributo individuale e complessivo del lavoratore alla produttività, possiede le caratteristiche richieste dalla suddetta normativa che prevede la definizione di obiettivi misurabili, definiti nel Piano Programma Aziendale 2023, approvato dall'Assemblea dei Soci dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona (allegato in estratto al presente) ed è quindi erogabile attraverso il riconoscimento dei sopraindicati beni e servizi senza applicazione di oneri fiscali e contributivi, sulla base delle citate disposizioni;
- In ordine alla ri-organizzazione aziendale approvata nell'Assemblea dei Soci del 28/12/2023, viene stanziato per gli anni 2024-2025, un fondo per l'assegnazione di un'indennità di specifiche responsabilità per gli esperti dei Nuclei di Competenza e per i Coordinatori di Polo Territoriale.

tutto quanto sopra premesso,

le Parti concordano quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. Nell'anno 2023, l'importo complessivo da erogare pari a Euro 61.000,00 lordi (per lordo si intendono gli oneri a carico del dipendente ad esclusione degli oneri riflessi a carico dell'azienda), verrà utilizzato, secondo quando condiviso tra le parti nel presente accordo, nelle modalità descritte nei seguenti commi.
2. Nell'anno 2023 ai referenti individuati delle U.O., viene assegnata un'indennità di specifica responsabilità di cui al CCNL 16/11/2022, pari a € 3.000 lordo Dipendente per ogni referente, riparametrato sulla base delle ore contrattuali, per un importo totale stimato nell'anno di € 11.000,00.
3. Tutto il Personale non dirigenziale e non assegnatario di PO, potrà accedere al premio di produttività, erogato secondo apposito sistema di valutazione e riparto, per un importo lordo complessivo pari a € 50.000,00.

La produttività viene ripartita e riconosciuta secondo due diverse ed integrate modalità:

- Una quota pari al 50%, € 25.000,00, quale ripartizione a seguito di valutazione del comparto di assegnazione;
- Una quota pari al 50%, € 25.000,00, quale ripartizione a seguito di valutazione individuale.

La valutazione di comparto viene effettuata dalla Direzione, secondo la scheda e le modalità di esecuzione allegate alla presente (Allegato 1) e viene effettuata temporalmente una sola volta entro il 31.01 dell'anno successivo a quello considerato tramite l'assegnazione di un punteggio variabile da 0 a 10, così classificabile:

- da 0 a 3, obiettivi non raggiunti,
- da 4 a 7, obiettivi parzialmente raggiunti;
- Da 8 a 10, obiettivi pienamente raggiunti.

La valutazione individuale, viene invece effettuata dai Responsabili di Nucleo di assegnazione di concerto con la Direzione. A seguito di valutazione, somministrata in due steps, al 31 luglio ed al 31 gennaio dell'anno successivo a quello considerato, in considerazione di due distinte valutazioni, una specifica del Responsabile del Nucleo di riferimento (alla quale vengono assegnati 40 punti su 50) ed una generale della Direzione (alla quale vengono assegnati 10 punti su 50). Gli obiettivi assegnati al dipendente sono di conseguenza sia settoriali, del proprio servizio, sia generali definiti nel piano programma aziendale annuale, trasmesso a tutti i dipendenti in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione che avviene di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione.

Il riparto considera inoltre i seguenti aspetti:

- Il personale dipendente deve avere prestato servizio per almeno 3 mesi nell'anno considerato;
- L'avanzo di ripartizione relativo alle assenze, viene ripartito per il 50% ai dipendenti che abbiano ottenuto un punteggio almeno sufficiente e per il 50% ai solo dipendenti che abbiano ottenuto un giudizio "ottimo", corrispondente ad un punteggio pari o superiore a 49;
- Nel caso di dipendente presente per un periodo inferiore a tre mesi ma con una presenza legata alla realizzazione di specifici obiettivi/progetti misurabili, la valutazione ed il riparto viene ugualmente effettuato.

4. Il premio stanziato viene erogato, con liquidazione in cedolino o tramite servizi di welfare (sulla base della scelta del dipendente) con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo a quello di valutazione considerato.
5. La valutazione individuale viene effettuata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello considerato e viene trasmessa al dipendente entro 15 gg dall'effettuazione della stessa.

6. Il Dipendente può chiedere rivalutazione della valutazione, entro 30 gg dal ricevimento della stessa, rivolgendo apposita richiesta al "Comitato di Riesame", istituito presso l'azienda e composto dal Comitato di Direzione e dai Responsabili;

7. Per gli anni 2024-2025, considerata la riorganizzazione Aziendale approvata definitivamente nell'Assemblea dei Soci del 28/12/2023, l'Azienda incarica alcuni Esperti di Nucleo di Competenza ai quali viene assegnata un'indennità per specifiche responsabilità, di cui al CCNL 16/11/2022, per un importo lordo singolo Dipendente variabile da € 1.000,00 a € 4.000,00 sulla base delle attribuzioni assegnate dalla Direzione e dai Responsabili e individua i Coordinatori dei Poli Territoriali ai quali viene assegnata un'indennità pari a € 3.000,00.

L'importo totale lordo Dipendente per gli anni considerati, è pari a € 36.000,00.

Le postazioni di riferimento sono le seguenti:

- N. 3 Esperti Area Minori e Famiglia per Nucleo di Competenza Progettazione e Sviluppo
- N. 3 Esperti Area Fragilità Adulti per Nucleo di Competenza Progettazione e Sviluppo
- N. 1 Esperto Contabile per Nucleo Competenza Economico Finanziario
- N. 6 Coordinatori di Polo

L'indennità di cui sopra, espressa al lordo Dipendente, riassorbe eventuali altre indennità eventualmente già assegnate al dipendente e viene riparametrata sul tempo di lavoro contrattuale.

La nomina/revoca dell'assegnazione di indennità per particolari responsabilità, viene valutata dalla Direzione, in collaborazione con i Responsabili di Nucleo, con cadenza annuale.

8. Per quanto sopra il riparto generale per gli anni 2024 e 2025 è riassunto nella tabella seguente:

1	INDENNITA' ESPERTI DI NUCLEO	€ 18.000,00
2	INDENNITA' COORDINATORI DI POLO	€ 18.000,00
3	RIPARTO GENERALE	€ 50.000,00

9. Per quanto concerne l'erogazione del premio di produttività/welfare per tutti gli anni considerati, sono fatte salve le regole già sottoscritte nell'accordo 2021 non richiamate e/o modificate nel presente.

10. Considerato quanto previsto dal CCNL 16/11/2022, si concorda che le progressioni debbano avvenire con 4 anni di anzianità, lasciando all'Ente la possibilità di decidere come finanziare le stesse progressioni anche sulla base della sostenibilità economica di Bilancio, si concorda che annualmente l'Azienda predisponga una graduatoria dei dipendenti ammissibili alla progressione, sulla base dell'anzianità di progressione economica e ne definisca il finanziamento e di conseguenza le progressioni effettive che trovano la necessaria copertura economica. Per l'anno 2024, è definita una graduatoria dei dipendenti ammissibili e sulla base della Previsione di Bilancio vengono finanziate le progressioni relative ai primi 4 Operatori in graduatoria (Allegato 1).

1	IMPORTO P.E.O. 2024	€ 6.150,00
2	IMPORTO P.E.O. 2025	da definire con apposita graduatoria nell'anno 2025

11. In relazione al Lavoro Agile/Smartworking, le parti concordano e condividono il testo di un Regolamento che dia attuazione all'art. 14, c. 1, della legge n. 124/2015, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare misure organizzative per attivare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. (Allegati 2 e 3)

Breno, lì _____

Letto, confermato e sottoscritto

Fp-Cgil – Giorgio Cotti Cometti

Fp-Cisl – Marcello Marroccoli

Rappresentante Sindacale Atsp Fp-Cgil – Federica Gasparini

Rappresentante Sindacale Atsp Fp-Cisl – Elena Damiolini

Datore di Lavoro Atsp – Roberto Bellesi