

**ACCORDO SINDACALE AZIENDALE PER L'EROGAZIONE DELLA  
PRODUTTIVITÀ/WELFARE, ASSEGNAZIONE INDENNITÀ PER  
PARTICOLARI RESPONSABILITÀ ANNO 2022**

Il giorno 22 febbraio 2023

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, Eliana Franini 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"

premesso 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 2022, 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 attuata già nel 2021, viene stanziato anche per l'anno 2022, un fondo per l'assegnazione di un'indennità ai referenti di servizio individuati.

tutto quanto sopra premesso,

le Parti concordano quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Nell'anno 2022, l'importo complessivo da erogare pari a Euro 61.805,56 lordi (per lordo si intendono gli oneri a carico del dipendente e a carico dell'azienda che in caso di distribuzione del premio di risultato andranno detratti dall'importo spettante ad ogni singolo dipendente), verrà utilizzato, secondo quando condiviso tra le parti nel presente accordo, nelle modalità descritte nei seguenti commi.
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 U.O. di assegnazione di concerto con la Direzione. A seguito di valutazione, effettuata secondo la scheda allegata alla presente (Allegato 2), 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 U.O. 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 reparto 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 soli 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 reparto 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 delle U.O.
7. Anche per l'anno 2022, l'Azienda ha individuato sei Referenti di Servizio ai quali viene assegnata un'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL 1/4/1999, per un importo lordo singolo Azienda di € 3.571,43, pari a € 2.500,00 lordo dipendente, assegnato a 6 dipendenti, per un

importo totale lordo Azienda di € 11.805,56 (importo già riparametrato sugli orari e le indennità contrattuali già percepite). Le postazioni di riferimento sono le seguenti:

- U.O. Fragilità e inclusione Sociale – SSP e Sportello Welfare
- U.O. Fragilità e inclusione Sociale – Servizio Disabili e Adulti
- U.O. Minori e Famiglia – Servizio Tutela Minori
- U.O. Minori e Famiglia – Servizio Affidi
- U.O. Servizio Amministrazione e Controllo di Gestione
- U.O. Ricerca Innovazione e Sviluppo

L'indennità di cui sopra, espressa al lordo Azienda e 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 U.O., con cadenza annuale.

8. Per quanto sopra il riparto generale per l'anno 2022 è riassunto nella tabella seguente:

|   |                              |             |
|---|------------------------------|-------------|
| 1 | INDENNITA' REFERENTI SERVIZI | € 11.805,56 |
| 2 | RIPARTO GENERALE             | € 50.000,00 |

In relazione agli anni 2023-2024-2025, le parti concordano uno stanziamento ipotetico di seguito elencato sinteticamente, che troverà formalizzazione in successivi accordi:

|      |                  |             |
|------|------------------|-------------|
| 2023 | RIPARTO GENERALE | € 50.000,00 |
| 2024 | RIPARTO GENERALE | € 50.000,00 |
| 2025 | 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. Nel caso di eventuali futuri percorsi di progressioni economiche orizzontali, tenuta in considerazione l'imprescindibilità della fattibilità economica, deliberata in sede di Bilancio di previsione annuale dall'Assemblea dei Soci, con riguardo esclusivamente ai lavoratori in categoria C e D, tutte le posizioni economiche utili, si dovrà fare riferimento alle regole concordate nell'accordo 2021, ovvero 6 anni a tempo indeterminato alla data di decorrenza delle P.E.O: (es. per il 2023 al 01.01.2023) richiamandone le stesse negli eventuali accordi.

Breno, lì 22 febbraio 2023

Letto, confermato e sottoscritto

Fp-Cgil – Giorgio Cotti Cometti

Fp-Cgil - Eliana Franini

Fp-Cisl - Marcello Marroccoli

Uil-Fpl - Roberto Sanzogni

Rappresentante Sindacale Atsp Fp-Cgil – Federica Gasparini

Rappresentante Sindacale Atsp Fp-Cisl – Elena Damiolini

Datore di Lavoro Atsp – Roberto Bellesi

