

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CONTRATTO ARAN PER IL
SETTORE AMMINISTRATIVO DI AMES S.p.A.**

1) Definizione e determinazione delle risorse stanziare

Le risorse da destinare al premio di produttività per i dipendenti con contratto ARAN che prestano attività lavorativa presso la sede amministrativa saranno pari a: € 700 per dipendente.

2) Destinatari del premio

L'azienda erogherà il premio produttività anni 2022/23 - 2023/24 – conteggiato sulle presenze da settembre ad agosto:

- a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato della sede amministrativa con contratto ARAN in forza al 31 agosto dell'anno di valutazione;

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, o di assunzione nel corso dei periodi oggetto del presente accordo, l'importo di cui al precedente punto 1) verrà riproporzionato in base ai giorni di effettivo servizio da settembre ad agosto dell'anno di valutazione.

Il premio di cui al punto 1) sarà corrisposto ai dipendenti che raggiungano almeno l'80% (ottanta per cento) delle giornate lavorative conteggiate nei periodi oggetto di valutazione.

3) Periodo di valutazione ed erogazione

Il premio verrà erogato unitamente alla retribuzione di SETTEMBRE di ciascun anno di vigenza del presente accordo e riguarderà la valutazione dell'anno precedente dal mese di settembre al mese di agosto.

Il premio verrà erogato nel caso in cui sia stato raggiunto almeno uno dei due obiettivi aziendali di seguito riportati:

- a) Riduzione del numero di assenze del personale dipendente, rispetto all'anno precedente da settembre ad agosto;
- b) Raggiungimento degli obiettivi assegnati individualmente a ciascun dipendente amministrativo con contratto ARAN, coerenti con il ruolo ricoperto e sulla scorta di una scheda di valutazione.

Nel caso in cui non venga raggiunto nessuno dei due obiettivi sopra prefissati, il premio non sarà erogato.

4) Tempi di verifica e/o contestazione

Al solo scopo di consentire la verifica delle modalità di calcolo, l'Azienda comunicherà a ciascun dipendente il numero delle giornate di presenza entro il giorno 12 settembre di ogni anno di erogazione.

Eventuali richieste di verifica dovranno essere segnalate da ciascun interessato tramite mail con conferma di lettura all'indirizzo segreteria@amesvenezia.it oppure tramite fax con conferma di ricezione al numero 041.2967295 entro e non oltre il giorno 15 settembre di ogni anno di erogazione.

L'Azienda, effettuate le opportune verifiche, provvederà a definire il calcolo degli importi spettanti per ciascun lavoratore.

Nessuna ulteriore contestazione di rettifica potrà essere valutata/accolta oltre i termini sopra indicati.

5) Parametri e modalità di calcolo

La determinazione del valore della giornata lavorativa è calcolata dividendo l'importo base del premio di cui al punto 1) per le giornate lavorabili dell'anno di valutazione da settembre ad agosto, per ogni singolo dipendente.

Dal conteggio delle giornate lavorabili sono escluse le festività di seguito elencate:

1 e 6 gennaio; S. Pasquetta; 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 15 agosto; 1° novembre; 21 novembre; 8 dicembre; 25 e 26 dicembre.

Le seguenti "assenze" vengono considerate "presenze" ai fini della corresponsione del Premio:

1. Ferie;
2. Congedo parentale Maternità/Paternità obbligatoria;
3. Permessi sindacali e permessi RLS;
4. Donazione sangue e midollo osseo;
5. Assenze per malattia bambino fino ad obbligo di legge;
6. Permessi Legge 104 mensili programmati entro il terzo giorno del mese di fruizione;
Nel caso in cui il lavoratore, per sopravvenuti eventi imprevisi o emergenze documentabili dovesse usufruire del permesso per assistere il familiare disabile in una giornata diversa rispetto a quella programmata e comunicata, potrà fornire documentazione comprovante il verificarsi di tale situazione oppure presentare apposite autocertificazioni fino ad un massimo n. 3 in un anno scolastico. Solo in tali casi la giornata sarà considerata presenza.
7. Infortunio sul lavoro;
8. Congedi per lutto;
9. Congedo matrimoniale;
10. Permessi per visite mediche;
11. Malattia per terapie salvavita;
12. Ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza fino a 30 giorni lavorativi;
13. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 41).
14. Permessi per cure – D.Lgs. 119/2011)

Tutte le altre tipologie di assenza non ricomprese nell'elenco di cui sopra, saranno considerate utili al computo per definire le giornate di assenza.

Qualora le assenze dal servizio per malattia, per un'unica giornata, avvengano nelle giornate del venerdì e/o nelle giornate precedenti le festività nazionali e locali, saranno considerate doppie riducendo così ulteriormente le giornate di presenza.

6) Redistribuzione

Tale fondo, è formato dalle somme non erogate per effetto delle assenze rilevate e verrà utilizzato per premiare la qualità della prestazione lavorativa solo ed esclusivamente ai dipendenti che raggiungano almeno l'**87% (ottantasette per cento)** delle giornate lavorative conteggiate per il periodo considerato, proporzionalmente in base alle presenze.

7) Casi particolari Fondo Extra

Qualora nel corso del periodo di valutazione si siano manifestate situazioni di particolare criticità o problematicità organizzative e/o circostanze che, se non fossero state adeguatamente presidiate avrebbero impattato negativamente sui servizi, verrà erogata a insindacabile giudizio del Datore di lavoro una somma, in aggiunta al fondo definito al punto 1), ai lavoratori per l'impegno mostrato in tali circostanze. L'importo da destinare, complessivamente pari a € 2.100,00 lordi, verrà suddiviso tra gli eventuali dipendenti meritevoli, senza superare per ogni lavoratore la quota di € 300,00 lordi pro capite.

8) DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che il Premio di Produttività, avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità, rientra nel regime di detassazione dei premi di risultato, pertanto, le somme erogate potranno beneficiare del regime fiscale di detassazione previsto dalla vigente normativa.

Le Parti prendono atto che quanto sopra riportato definisce compiutamente quanto previsto dalla normativa vigente e che, pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo nessuna rivendicazione collettiva di carattere normativo ed economico, in relazione al presente contratto, verrà presentata ad AMES S.p.A. da parte delle OO.SS. che sottoscrivono il presente accordo.

Note a verbale:

L'Azienda si riserva di dare applicazione al presente accordo a fronte di formale assenso da parte dell'Amministrazione Comunale.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, 12 settembre 2023

A.M.E.S S.p.A.

Le OO.SS

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

CSA RAL _____