

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL SETTORE
SCOLASTICO DELLA NON DOCENZA DI AMES S.p.A. – A.S 2022/2023 e 2023/2024**

1) Definizione e determinazione delle risorse stanziare

Le risorse da destinare al premio di produttività per i dipendenti del settore scolastico con contratto di lavoro pari a 10 mesi saranno pari a: € 500 per dipendente.

Le risorse da destinare al premio di produttività per i dipendenti del settore scolastico con contratto di lavoro pari a 11 mesi saranno pari a: € 550 per dipendente.

Le risorse da destinare al premio di produttività per i dipendenti del settore scolastico con contratto di lavoro a tempo determinato saranno pari a: € 550 diviso per 11 mesi, moltiplicato per i mesi di servizio prestati nell'anno di maturazione del premio.

2) Destinatari del premio

L'azienda erogherà il premio produttività per gli anni scolastici: 2022/23 – 2023/24:

a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato del settore scolastico di AMES S.p.A. così suddivisi:

- con part-time verticale 10 mesi in forza al 30 giugno dell'anno scolastico di valutazione e con part-time verticale 11 mesi in forza al 31 luglio dell'anno scolastico di valutazione;
- a tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato del settore scolastico di AMES S.p.A. che abbiano prestato servizio per almeno 2 mesi nel corso dell'anno scolastico oggetto 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 a luglio dell'anno scolastico di valutazione.

Per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato con orario "part-time verticale annuale" verranno messi a disposizione gli importi potenziali indicati al punto 1) senza alcuna riduzione.

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale "ex misto" l'importo stabilito al punto 1) verrà riproporzionato in base all'orario lavorativo medio svolto nel periodo di osservazione.

Per i dipendenti con contratto a tempo determinato verrà messo a disposizione un importo potenziale individuale a titolo di premio, calcolato in N/undicesimi rispetto all'importo definito al punto 1) in proporzione ai giorni di servizio prestato nell'anno di maturazione del premio.

I premi successivamente descritti al punto 5 saranno corrisposti ai dipendenti che raggiungano almeno l'80% (ottanta per cento) delle giornate lavorative conteggiate per ciascun anno scolastico.

3) Periodo di valutazione ed erogazione

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

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;
- b) Sufficienza rilevata dall'indagine di Customer Satisfaction: il documento sarà predisposto a seguito di tavolo tecnico composto da dipendenti amministrativi individuati dalla Direzione di A.M.E.S S.p.A. e da dipendenti del settore scolastico individuati dalle sigle sindacali. Verrà distribuito dall'Amministrazione Comunale di Venezia ai genitori dei bambini frequentanti asili nido e scuole dell'infanzia del Comune di Venezia e compilato/consegnato da questi in forma anonima, indicativamente nel mese di giugno.

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 agosto 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 agosto 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 B per le giornate lavorabili dell'anno scolastico di valutazione per ogni singolo dipendente.

Le risorse stanziare al punto 1 vengono così suddivise:

PREMIO A:

Per l'erogazione del **35% (trentacinque per cento)** del premio totale è necessario che il proprio plesso scolastico (Nido o Scuola dell'Infanzia) raggiunga un risultato positivo nel grado di soddisfazione dei clienti esterni attraverso l'indagine di Customer Satisfaction.

Per essere ritenuti appartenenti ad un nucleo scolastico di valutazione bisogna aver trascorso almeno due mesi nello stesso plesso scolastico. Nel caso venga raggiunto il periodo minimo in più plessi scolastici, quello di riferimento è quello con il maggior periodo di presenza del dipendente. Nel caso un plesso abbia una valutazione negativa con l'indagine di Customer Satisfaction, ai dipendenti assegnati a quel nucleo di valutazione non verrà corrisposto il premio A.

I dipendenti che non raggiungono una presenza minima di due mesi in un plesso scolastico verranno ricompresi nella valutazione del plesso in cui hanno avuto più presenza nel corso dell'anno scolastico.

PREMIO B:

Il **65% (sessantacinque per cento)** del premio viene destinato individualmente a ciascun lavoratore in base alle giornate di presenza per ciascun anno scolastico di valutazione.

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

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

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

1. Ferie;
2. Congedo parentale Maternità/Paternità obbligatoria;
3. Assenze per eventi particolari es. acqua alta, chiusure dei plessi ove non sia possibile ricollocare il personale in altre strutture disponibili o chiusure per quarantene certificate dal SISP;
4. Permessi sindacali e permessi RLS;
5. Donazione sangue e midollo osseo;
6. Assenze per malattia bambino fino ad obbligo di legge;
7. 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.
8. Infortunio sul lavoro;
9. Congedi per lutto;
10. Congedo matrimoniale;
11. Permessi per visite mediche;
12. Malattia per terapie salvavita;
13. Ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza fino a 30 giorni lavorativi;
14. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 41);
15. 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

Il FONDO REDISTRIBUZIONE è formato dalle somme non erogate per effetto delle assenze o non raggiungimento della sufficienza nella Customer Satisfaction rilevate del PREMIO A e B.

Lo stesso sarà utilizzato per premiare la qualità della prestazione lavorativa e del servizio erogato solo ed esclusivamente ai dipendenti che raggiungano almeno **l'87% (ottantasette per cento)** delle giornate lavorative conteggiate per ciascun anno scolastico, proporzionalmente in base alle presenze.

Anche il suddetto fondo verrà così suddiviso:

- Fondo redistribuzione per operatori esperti - esecutori scolastici.
- Fondo redistribuzione per operatori esperti - collaboratori ai servizi di cucina.

Gli operatori esperti - esecutori scolastici che dovessero svolgere per qualsiasi esigenza organizzativa la propria attività presso le cucine degli Asili Nido vengono ricompresi in ogni caso nella categoria operatori esperti - esecutori scolastici.

7) Casi particolari Fondo Extra

Sono stanziati, in aggiunta al fondo definito al punto 1, delle somme da destinare ai seguenti casi particolari:

per il personale “operatori esperti-esecutori scolastici” viene stanziata una quota pari a € 1000,00 lordi annui per la valutazione dei casi particolari – punto 7a;

- a) OPERATORI ESPERTI - ESECUTORI SCOLASTICI: a discrezione dell’Azienda, qualora nel corso dell’anno scolastico si manifestassero situazioni di particolare criticità o problematicità, verrà erogata una somma ai lavoratori per l’impegno mostrato in tali circostanze. La somma destinata verrà suddivisa tra i dipendenti coinvolti nelle situazioni sopra individuate, senza superare per ogni singolo lavoratore la somma pro capite di € 200,00 lordi.

per il personale “operatori collaboratori ai servizi di cucina” viene stanziata una quota pari a € 1000,00 lordi annui per la valutazione dei casi particolari – punto 7b;

- b) OPERATORI ESPERTI - COLLABORATORI AI SERVIZI DI CUCINA: Qualora nel corso di ciascun anno scolastico si verificassero 11 o più spostamenti del collaboratore ai servizi di cucina, per esigenze di servizio da un plesso all’altro durante la stessa giornata lavorativa, l’Azienda destinerà la quota del fondo operatori esperti - collaboratori ai servizi di cucina ad uno o più dipendenti rientranti in tale caso particolare.
L’importo destinato sarà riproporzionato tra gli stessi.
Per ogni lavoratore la quota non dovrà comunque superare l’importo di € 200,00 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.

Tale accordo viene sottoscritto previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

Venezia, 27 luglio 2023

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

Le OO.SS

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

CSA RAL _____