ARSAC.

ACCORDO AZIENDALE

Per l'introduzione di premi di risultato

sottoscritto in data 27/09/2021
Valido per il triennio 2021/2023

Accordo aziendale per i dipendenti di A.R.S.A.C.

Il giorno 18 del mese di luglio dell'anno 2018, presso i locali di A.R.S.A.C. Tra

- La direzione aziendale rappresentata dal Direttore Generale dr. Bruno Maiolo
- FLAI CGIL in persona del suo rappresentante Federica Pietramala
- FAI CISL in persona del suo rappresentante Sapia Michele
- UILA UIL in persona del suo rappresentante De Gregorio Antonio

Premesso che

- L'azienda svolge l'attività di servizi in agricoltura, codice ATECO 84.13.20;

- L'azienda applica i seguenti CCNL per un numero complessivo di lavoratori, alla data odierna, pari a 400 unita circa

CCNL per lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari;

CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;

CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo;

CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune.

- **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.**

L'azienda ritiene necessaria l'introduzione di meccanismi di coinvolgimento, compartecipazione e responsabilizzazione dei dipendenti rispetto alla realizzazione degli obiettivi aziendali, riconoscendo ai lavoratori dei premi derivanti dal loro contributo all'aumento della competitività, produttività ed efficienza aziendale:

- Il presente accordo viene sottoscritto dalle 00 SS di categoria del CCNL Agricoltura, Cooperative di Trasformazione Agroalimentari.

Le parti dichiarano che i Premi di Risultato erogati tramite il presente accordo aziendale sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

previsti dalla normativa vigente. In caso di emanazione di provvedimenti legislativi che incidano su tale materia, le Parti concordano che si incontreranno al fine di provvedere ad eventuali adeguamenti alla disciplina del premio di risultato aziendale.

- L'azienda, al fine di migliorare il clima aziendale ed il benessere dei lavoratori, intende altresì adottare soluzioni organizzative che portino alla creazione di un contesto lavorativo che agevoli la migliore conciliazione tra impegni professionali e attività di cura familiare;

Tutto ció premesso le parti firmatarie del presente accordo concordano quanto segue:

Sezione Prima

Premi di Risultato di ammontare variabile

L'azienda, in osservanza delle disposizioni previste dalla L. 28 dicembre 2015 (Legge di stabilità 2016) e successive modificazioni ed integrazioni, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività aziendale, intende introdurre degli appositi premi di risultato di ammontare variabile collegati a risultati concreti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Le retribuzioni premiali sono state previste e negoziate sulla base dei criteri dettati dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, n. 15, nonché dalla Circolare n. 28/E del 15/06/2016 e della Circolare n. 5/E del 29/03/2018, emanate dall'Agenzia delle Entrate

Le somme distribuite a titolo di premio di risultato, cosí come previsto dalla normativa, sono variabili e non predeterminata, pertanto, le entità e la corrispondente erogazioni saranno determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento effettivo dei risultati prefissati attraverso la stipula del presente accordo.

Ai sensi della normativa vigente, le somme corrisposte a titolo di Premi di Risultato sono soggette ad un'imposta sostitutiva su Irpef e addizionali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi.

La suddetta detassazione trova applicazione in riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente a quello di percezione delle somme.

Le somme percepite in qualità di Premi di Risultato sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, né si computano ai fini e agli effetti di qualsiasi altro istituto contrattuale e/o di legge

Come previsto dalla normativa vigente, i premi di risultato erogati sulla base dei criteri stabiliti dal presente accordo potranno essere fruiti, a scelta del lavoratore, sotto forma di beni e servizi di welfare aziendale, quali a titolo esemplificativo: buoni carburante, buoni acquisto, ecc.

Accordo aziendale per i dipendenti di A.R.S.A.C.

COMMISSIONE CONSULTIVA

E' istituita la Commissione Produttività e Welfare con funzione consuntiva e di monitoraggio delle modalità attuative del presente accordo; la Commissione è costituita da un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale firmataria dell'accordo e dal Dirigente del Settore Amministrativo per conto di ARSAC,

Termini e modalità di erogazione dei premi

Il presente accordo ha validità triennale e prevede l'erogazione di premi di risultato collegati ad obiettivi conseguiti negli anni 2021, 2022 e 2023.

Il Premio di Risultato è riconosciuto ai i lavoratori in forza presso l'azienda e per i contratti di cui in premessa.
Il Premio di risultato verrà erogato in un'unica soluzione per anno, generalmente unitamente alle competenze relative alla mensilità di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (anno solare precedente 1/1 - 31/12), sulla base delle risultanze della verifica sul raggiungimento degli obiettivi che verrà effettuata dall'azienda entro il 31/01 di ogni anno. L'azienda potrà altresì procedere, nel mese di giugno, ad una verifica parziale dei risultati raggiunti, al fine di verificare l'andamento del rendimento aziendale in corso d'anno e procedere ad eventuali aggiustamenti. In tal caso l'azienda dovrà comunicare ai dipendenti il risultato della verifica parziale entro e non oltre il 15/07.

In caso di assunzione avvenuta nel corso dell'anno di maturazione, il Premio di Risultato verrà rapportato in dodicesimi in relazione ad ogni mese intero di servizio, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time, il premio troverà applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.

Definizione delle somme, obiettivi ed indicatori

Il plafond economico totale annuo che l'azienda ha destinato ai premi di risultato per il raggiungimento degli obiettivi aziendali è pari ad euro 200.000,00, che saranno ripartiti per come di seguito riportato.

Esclusivamente ai fini dell'assegnazione degli obiettivi, il personale é suddiviso in gruppi omogenei, per ciascuno dei quali sono previsti determinati obiettivi, ciascuno correlato a specifici indicatori. Ogni dipendente concorrerà all'assegnazione del Premio di Risultato previsto per la propria area di appartenenza

1. **Dipendenti dei Centri Sperimentali e Dimostrativi**
2. **Dipendenti con funzione di salvaguardia e conduzione del patrimonio da dismettere**
3. **Dipendenti con funzione ricognizione del materiale cartaceo e catalogazione degli archivi dell'ex ARSSA**

4. **Dipendenti con funzione di gestione stralcio ex ARSSA (art. 3 L.R. n. 5/2015)**
5. **Dipendenti assegnati a funzioni specifiche di ARSAC**

I dipendenti di cui ai punti 2, 3, 4, e 5 in particolare, sono assegnati, da ordine di servizio del Direttore Generale a una serie di funzioni specifiche oltre a coloro che prestano la propria attività nell'ambito degli uffici dell'Ente. Pertanto, per tali categorie di dipendenti, la verifica dell'efficienza sarà effettuata in relazione agli obiettivi assegnati alle singole funzioni e che sono specificati nelle tabelle che seguono.

1. Dipendenti dei Centri Sperimentali e Dimostrativi

L'ammontare del premio individuale verrà determinato in misura annuale e proporzionalmente all'effettivo raggiungimento di due diversi obiettivi aziendali, correlati ad altrettanti indicatori, ottenibili anche in maniera disgiunta tra loro.

L'importo individuale totale del premio di risultato verrà cosi riparametrato:

A. 70% dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo misurabile attraverso Efficienza, l'indicatore "Numero **di operazioni culturali"**

B. 30% dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo Efficienza, misurabile attraverso l'indicatore "Numero **di interventi di riparazione/manutenzione"**

Il Premio di Risultato relativo a tali indici verrà erogato ai singoli dipendenti in fasce percentuali, in relazione allo scostamento tra obiettivi fissati e risultati conseguiti nel periodo di riferimento (01.01/31.12), come da tabelle di seguito esposte. Tali obiettivi annualmente fissati dovranno sempre essere incrementali rispetto a quanto conseguito nell'anno precedente

L'azienda comunicherà ai dipendenti, entro e non oltre il 28/02 di ogni anno, l'obiettivo fissato per l'anno in corso in relazione a tale indicatore. Soltanto per il 2021, in considerazione della firma del presente accordo in corso d'anno, l'azienda comunicherà ai dipendenti l'obiettivo fissato per il 2021 entro e non oltre il 30/10/2021.

Parametro A. Numero di operazioni culturali eseguite (singolarmente o in gruppo) nel periodo

Percentuale su obiettivo eventi culturali	Percentuale premio di risultato
91% - 100%	100%
da 81% a 90%	90%
da 61% a 80%	80%
meno di 60%	nessun premio

Parametro B. Numero di interventi di riparazione/manutenzione all'infrastruttura eseguiti (singolarmente o in gruppo) nel periodo

Percentuale su obiettivo interventi di riparazione/manutenzione	Percentuale premio di risultato
91% - 100%	100 %
Da 81% a 90 %	90 %
Da 61% a 80%	80 %
Meno di 60 %	Nessun premio

2. Dipendenti con funzione salvaguardia e conduzione del patrimonio da dismettere

L'ammontare del premio individuale verrà determinato in misura annuale e proporzionalmente all'effettivo raggiungimento di due diversi obiettivi aziendali, correlati ad altrettanti indicatori, ottenibili anche in maniera disgiunta tra loro.

L'importo individuale totale del premio di risultato verrà cosi riparametrato

A. **70%** dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo misurabile attraverso Efficienza, l'indicatore **"Numero di visite a strutture da dismettere nell'anno"**

B. **30%** dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo Efficienza, misurabile attraverso l'indicatore "Numero **di interventi di manutenzione/monitoraggio strutture"**

Il Premio di Risultato relativo a tali indici verrà erogato ai singoli dipendenti in fasce percentuali, in relazione alio scostamento tra obiettivi fissati e risultati conseguiti nel periodo di riferimento (01.01/31 12), come da tabelle di seguito esposte. Tali obiettivi annualmente fissati dovranno sempre essere incrementali rispetto a quanto conseguito nell'anno precedente.

A tal proposito, l'azienda comunicherà ai dipendenti, entro e non oltre il 28/02 di ogni anno, l'obiettivo fissato per l'anno in corso in relazione a tale indicatore. Soltanto per il 2021, in considerazione della firma del presente accordo in corso d'anno, l'azienda comunicherà ai dipendenti l'obiettivo fissato per il 2022 entro e non oltre il 30/10/2021.

Parametro A. Numero di visite a strutture da dismettere nell'anno

Percentuale su obiettivo numero di visite a strutture da dismettere	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

Parametro B. Numero dì interventi di manutenzione/monitoraggio strutture

Percentuale su obiettivo numero di interventi di manutenzione/monitoraggio struttura	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

3. Dipendenti con funzione ricognizione del materiale cartaceo e catalogazione degli archivi dell'ex ARSSA

L'ammontare del premio individuale verrà determinato in misura annuale e proporzionalmente all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato dall'azienda.

Il Premio di Risultato relativo a tali categorie di lavoratori verrà erogato ai singoli dipendenti in fasce percentuali, in relazione allo scostamento tra obiettivo fissato e risultato conseguito nel periodo di riferimento (01.01/31.12), come da tabella di seguito esposta. Tali obiettivi annualmente fissati dovranno sempre essere incrementali rispetto a quanto conseguito nell'anno precedente.

A tal proposito, l'azienda comunicherà ai dipendenti, entro e non oltre il 28/02 di ogni anno, l'obiettivo fissato per l'anno in corso in relazione a tale indicatore. Soltanto per il 2021, in considerazione della firma del presente accordo in corso d'anno, l'azienda comunicherà ai dipendenti l'obiettivo fissato per il 2021 entro e non oltre il 31/10/2021.

Obiettivo Efficienza

Indicatore: **Numero di catalogazione documentale nell'anno**

Percentuale su obiettivo numero di catalogazione documentale	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

4. Dipendenti della gestione stralcio ex ARSSA (art. 3 L.R. n. 5/216)

L'ammontare del premio individuale verrà determinato in misura annuale e proporzionalmente all'effettivo raggiungimento di due diversi obiettivi aziendali, correlati ad altrettanti indicatori, ottenibili anche in maniera disgiunta tra loro.

L'importo individuale totale del premio di risultato verrà cosi riparametrato:

A. **60%** dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo Efficienza, misurabile attraverso l'indicatore **"Numero di istruttorie pratiche di acquisto"**

B. **40%** dell'importo totale sulla base del raggiungimento dell'obiettivo Efficienza, misurabile attraverso l'indicatore **"Numero di vendite effettuate nell'anno"**

Il Premio di Risultato relativo a tali indici verrà erogato ai singoli dipendenti in fasce percentuali, in relazione allo scostamento tra obiettivi fissati e risultati conseguiti nel periodo di riferimento (01.01/31.12), come da tabelle di seguito esposte. Tali obiettivi annualmente fissati dovranno sempre essere incrementali rispetto a quanto conseguito nell'anno precedente

A tal proposito, l'azienda comunicherà ai dipendenti, entro e non oltre il 28/02 di ogni anno, l'obiettivo fissato per l'anno in corso in relazione a tale indicatore. Soltanto per il 2021, in considerazione della firma del presente accordo in corso d'anno, l'azienda comunicherà ai dipendenti l'obiettivo fissato per il 2021 entro e non oltre il 31/10/2021.

Parametro A. Numero di istruttorie pratiche di acquisto

Percentuale su obiettivo numero di istruttorie pratiche	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

Parametro B vendite effettuate nell'anno

Percentuale su obiettivo numero di vendita effettuate nell'anno	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

5. Dipendenti assegnati a funzioni specifiche di ARSAC

L'ammontare del premio individuale verrà determinato in misura annuale e proporzionalmente all'effettivo

raggiungimento dell'obiettivo assegnato dall'azienda.

Il Premio di Risultato relativo a tali categorie di lavoratori verrà erogato ai singoli dipendenti in fasce percentuali, in relazione allo scostamento tra obiettivo fissato e risultato conseguito nel periodo di riferimento (01.01/31.12), come da tabella di seguito esposta. Tali obiettivi annualmente fissati dovranno sempre essere incrementali rispetto a quanto conseguito nell'anno precedente.

A tal proposito, l'azienda comunicherà ai dipendenti, entro e non oltre il 28/02 di ogni anno, l'obiettivo fissato per l'anno in corso in relazione a tale indicatore. Soltanto per il 2021, in considerazione della firma del *presente* accordo in corso d'anno, l'azienda comunicherà ai dipendenti l'obiettivo fissato per il 2021 entro e non oltre il 31/10/2021.

Obiettivo: Efficienza

Indicatore: **Partecipazione alla efficienza organizzativa degli uffici dell'Azienda**

Percentuale su obiettivo partecipazione alla efficienza organizzativa degli uffici	Percentuale premo di risultato
91% - 100 %	100%
Da 81 % a 90 %	90%
Da 61 % a 80 %	80%
Meno di 60 %	nessun premio

Parte Seconda

Misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti

L'azienda intende adottare misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti attenendosi alla disciplina dettata dal Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, emanato in attuazione dell'art. 25 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183", nonché al contenuto disposto in materia dalla circolare Inps n. 163 del 2017, che illustra le modalità di attribuzione dello sgravio contributivo previsto dal Decreto Interministeriale richiamato

L'azienda ha richiesto alle rappresentanze sindacali sottoscrittici dei CCNL applicati in azienda un incontro per stabilire un piano di attuazione di misure e soluzioni organizzative che siano confacenti alle esigenze produttive dell'azienda e a quelle dei singoli dipendenti e delle proprie famiglie;

L'azienda e le OO.SS hanno convenuto sull'introduzione in azienda delle misure che seguono, migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dai CCNL applicati in azienda

1- Estensione del congedo di paternità

Il congedo di paternità fissato dall'art. 1, comma 354 della L 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Stabilità 2017) a 4 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno di congedo facoltativo, viene esteso ad un totale di 8 giorni.

I giorni di congedo potranno essere richiesti per gli eventi parto, adozione e affidamento e dovranno essere fruiti entro i 5 anni di vita del bambino.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatoria il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda con un preavviso di almeno 15 giorni lavorativi. Per il giorno di congedo facoltativo previsto dalla normativa e per gli ulteriori 3 giorni, il termine di preavviso è pari a 3 giorni lavorativi.

I giorni di astensione previsti dal presente accordo e aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dalla normativa vigente, nonché dai CCNL applicati in azienda, saranno retribuiti con un'indennità pari al 100% della retribuzione dovuta.

2 - Flessibilità in entrata e in uscita

Al fine di contemperare le esigenze aziendali con la ricerca di un maggior benessere dei lavoratori, si introduce la seguente modulazione flessibile degli orari di lavoro.

Fermo restando l'orario normale di lavoro stabilito da contratto per ogni singolo dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda potrà accordare al dipendente, su sua richiesta, di posticipare o anticipare l'orario normale di entrata nell'ambito di 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

Nell'ambito di tale variabilità dell'orario di entrata o di uscita si fissa la fascia obbligatorie di compresenza giornaliera tra le 09:00 e le 13 00

Tale modalità di flessibilità dell'orario di lavoro si configura come fattispecie ulteriore rispetto alla disciplina dei permessi retribuiti, del lavoro straordinario e della Banca delle Ore.

Gli scarti di 30 minuti cosi emersi, in eccesso o in difetto, anche se recuperati nell'arco della stessa giornata, non potranno mai superare il limite massimo di 7 ore mensili.

L'azienda procederà altresì alla nomina di responsabili con compiti di monitoraggio sulla corretta gestione di tale modulazione degli orari di lavoro.

L'azienda si impegna ad una revisione periodica del sistema flessibile di orario adottato per verificarne l'impatto sulla produttività ed efficienza aziendale nonché sull'equilibrio organizzativo raggiunto.

3) L'Azienda si riserva la possibilità di provvedere a stipulare accordi di con laboratori di analisi, e specialisti, convenzionati per offrire ai dipendenti condizioni di erogazioni di servizi e prezzi agevolati.

4) In caso di necessità l'Azienda prevede di poter realizzare asili nido nella propria struttura.

Accordo aziendale per i dipendenti di A.R.S.A.C.

Disposizioni finali

Il presente accordo ha una validità di 36 mesi. Al termine dei 36 mesi il presente accordo perderà efficacia e i suoi contenuti non potranno più produrre effetti.

Le Parti si impegnano a rivedersi annualmente per verificare il puntuale rispetto di quanto contenuto nel presente accordo.

Qualora particolari situazioni economiche, di struttura aziendale, di mercato, di investimenti, di organizzazione aziendale, di acquisizioni e fusioni, fossero tali da rendere gli obiettivi definiti dal presente Accordo non più utili, le Parti si incontreranno per definire l'adeguamento degli stessi.

Visto l'oggetto dell'accordo le Parti riconoscono reciprocamente che tutti i lavoratori sono stati informati e hanno dato parere favorevole rispetto ai contenuti dello stesso e che pertanto il loro consenso individuale è stato proposto e ufficializzato in sede sindacale.

Il presente accordo è subordinato alla individuazione degli obiettivi micro, per tutti i settori richiamati nell'accordo, che verranno individuati entro il 31 ottobre per l'annualità 2021.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il datore di lavoro procederà al deposito telematico del presente accordo.

Per fruire dello sgravio contributivo riconosciuto per l'introduzione delle misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il datore di lavoro procederà altresì ad inoltrare, in via telematica, apposita domanda all'INPS.

Cosenza., li 27/09/2021

Letto confermato e sottoscritto Le parti:

- ARSAC
- FLAI CGIL
- FAI CISL
- UILA UIL