



FONDAZIONE VENEZIA

Servizi alla persona - Onlus

**ACCORDO SINDACALE AZIENDALE
EROGAZIONE PREMIO DI PRODUTTIVITA' - ANNO 2015**

Il giorno 25/6/15 alle ore 16.20 in seguito a convocazione si è tenuta presso la sede amministrativa della Fondazione Venezia Servizi alla Persona Onlus in Venezia-Mestre, via Rampa Cavalcavia, 9, la riunione tra l'amministrazione della Fondazione e la organizzazione sindacale per discutere il seguente accordo sindacale aziendale per l'erogazione del premio di produttività, per l'anno 2015.

Sono presenti:

FONDAZIONE VENEZIA:	OO.SS.:
Direttore - Brussato Luca	UIL FPL - Piero Polo

Premesso che:

- La Legge 24 dicembre 2007, n. 247 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" disciplina compiutamente la decontribuzione del salario di produttività.
- Con l'art. 4, comma 28, della legge 28 giugno 2012 n.92 il legislatore ha apportato modifiche alla regolamentazione dello sgravio contributivo in favore della contrattazione di secondo livello al fine di stabilizzare l'incentivo e razionalizzare il plafond a disposizione, attraverso una più puntuale allocazione delle risorse.
- Nell'anno 2015 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale del Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali del 8 aprile 2015 "Determinazione per l'anno 2015, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007" (GU n.123 del 29-5-2015).

si conviene quanto segue

[Handwritten signatures and initials]



Art. 1 - Premesse

Il presente "Premio produttività" è finalizzato a conciliare gli aspetti di coinvolgimento e partecipazione del personale dipendente con le necessità di carattere economico e finanziario della Fondazione Venezia.

Art. 2 – definizione del budget per la produttività

Il montante complessivo lordo per il premio di produttività relativo all'anno 2015 si costituisce come segue:

a) Importo pari a: 42.000,00= lordi.

Tale valore è stato quantificato secondo quanto previsto dal CCNL Unepa art.42; le parti vincolano le risorse relative all'Elemento Retributivo Mensile Territoriale anno 2014 e 2015, alla destinazione del "Premio di produttività" finalizzato al raggiungimento di obiettivi con riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione come previsto dal DPCM 22 gennaio 2013 vigente e successive modifiche o integrazioni.

b) Importo pari a: 28.000,00= lordi.

Tenuto conto del conseguimento per l'esercizio 2015 del seguente risultato: la esecuzione di un numero di buoni, rimborsati dal Comune di Venezia, per l'assistenza tutelare pari ad un valore di € 5.330.000,00=, al raggiungimento di tale valore viene incrementato, in riferimento all'anno 2015, lo stanziamento per "Premio di produttività" per il personale dipendente a tempo indeterminato della Fondazione Venezia, in servizio al momento dell'erogazione, di ulteriori € 28.000,00=.

Le parti convengono che, ove non venisse raggiunto il suddetto valore di buoni erogati, di fissare un incontro per analizzare la situazione.

Tale somma aggiuntiva allo stanziamento iniziale, porta il valore complessivo del premio a € 70.000,00=.

Le somme di cui sopra avranno decorrenza dal 1/1/2015 ed in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2015, il Premio compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.



Art. 3 – modalità di calcolo ed erogazione del premio

Il montante lordo individuale, come individuato al **PUNTO (A)** dell'articolo precedente è erogato a ciascun dipendente in funzione dei pesi attribuiti ai tre parametri individuati riferibili al montante individuale complessivo:

A) Parametro "Tasso di assenza"

Il 70% del montante lordo individuale è erogato proporzionalmente alle assenze riscontrate nel 2015, in quanto il servizio reso all'utenza è strettamente correlata con la presenza dei dipendenti.

Questa parte di premio non è erogata ai dipendenti con un tasso di assenza superiore al 6% (93,60 ore per un p.t. a 30 ore settimanali) delle ore annue lavorabili.

Ai fini esclusivi della determinazione del valore individuale del premio di produttività sono equiparate alle ore ordinarie lavorate:

- le ore di ferie e ROL;
- le ore di permesso per le visite mediche obbligatorie previste dal D.Lgs. 81/2008;
- le ore di astensione dal lavoro per il periodo corrispondente congedo di maternità e congedo parentale;
- le ore di permesso per allattamento;
- le ore di permesso previste dall'art. 33 della legge 104/1992;
- le ore di permesso AVIS;
- le ore di permesso per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le ore di permesso sindacale aziendale;
- le ore di permesso sindacale nazionale, limitatamente a quelle che si riferiscono a periodi di permesso che non superino i due mesi nell'anno solare;
- le ore di permesso fruibile per la banca delle ore;
- le ore di assenze giustificate per l'esecuzione di terapie salvavita o per malattie per grave patologia
- le ore di assenze giustificate per ricovero ospedaliero e le malattie successive al ricovero, senza soluzione di continuità con lo stesso;
- le ore di assenze per infortunio.

B) Parametro "Sanzioni disciplinari"

Il 25% del montante stabilito non è erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno 2015 sono stati oggetto di una o più sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (multa, sospensioni, etc.).

C) Parametro "Incidenti"

Il 5% del montante stabilito non è erogato ai dipendenti incorsi nell'anno 2015 in un numero di incidenti stradali, con attivazione della copertura assicurativa RCA o richiesta di rimborso danni alla Fondazione, superiore al numero di uno.



FONDAZIONE VENEZIA

Servizi alla persona - Onlus

Le minori erogazioni di premio produttività saranno redistribuite tra i dipendenti che, a parità di livello di inquadramento, avranno ottenuto il 100% del punteggio.

Il montante lordo individuale, come individuato al **PUNTO (B) dell'articolo 2** è erogato a ciascun dipendente a tempo indeterminato in funzione del raggiungimento degli obiettivi indicati ed in funzione ai parametri individuati riferibili al montante individuale complessivo che avranno come periodo di valutazione 1 luglio - 31 dicembre 2015:

- premio individuale pari al 100% - n. 2 eventi (certificati) di malattia nel periodo,
- premio individuale pari al 60% - n. 3 eventi (certificati) di malattia nel periodo,
- premio individuale pari al 10% - n. 4 eventi (certificati) di malattia nel periodo,
- nessun premio individuale - più di n. 4 eventi (certificati) di malattia nel periodo,

La prosecuzione del primo certificato di malattia, tramite un certificato successivo, senza soluzione di continuità, sono da considerarsi come unico evento.

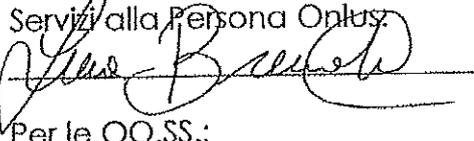
Il premio produttività verrà erogato entro il primo trimestre dell'anno 2016, in un'unica soluzione.

Art. 5 - Clausole finali

I contenuti dell'iniziativa relativa al Premio Produttività saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale.

Ove in corso di applicazione del presente accordo, venisse sottoscritto un contratto regionale di lavoro di secondo livello che prevedesse una diversa ipotesi di destinazione del ERMT previsto dal CCNL Uneba, le parti concordano nel definire che la destinazione dell'ERMT previsto per l'anno 2014 e 2015, sarà vincolata (ai sensi del art. 42 CCNL Uneba), alla liquidazione del presente Premio Produttività.

Per la Fondazione Venezia
Servizi alla Persona Onlus



Per le OO.SS.:

