

VERBALE DI ACCORDO
Premio di Risultato anni 2023, 2024 e 2025

Addì 28 luglio 2023, in Lovadina di Spresiano, presso la sede della Società CONTARINA S.p.A.

tra

- la Società CONTARINA S.p.A. (d'ora in poi Società), rappresentata dal Direttore Generale Michele Rasera, Miriam Brasolin e Matteo Barbon, con l'assistenza di Confindustria Veneto Est, in persona di Andrea Zappia

e

- le Organizzazioni Sindacali territoriali Fit-Cisl, Fp-Cgil, Fiadel e Ultrasporti, in persona rispettivamente di Alessandro Bagagiolo, Marta Casarin, Ferdinando Orlando Barbieri e Roy Santin,

è stato sottoscritto il presente Accordo Aziendale che trova applicazione per i lavoratori della Società, a valere per gli anni 2023, 2024 e 2025.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti concordano sulla necessità di continuare a consolidare un sistema di relazioni industriali che consenta un comune coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi necessari a mantenere ed incrementare la qualità e l'efficienza del servizio.

PREMIO DI RISULTATO / INDICI – OBIETTIVI COLLETTIVI

Preambolo

Le parti concordano:

- sulla necessità di confermare strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- di confermare come finalità dell'istituto del PdR quella di incentivare la produttività del lavoro al fine di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività, efficienza e competitività dell'Azienda.

Solo attraverso questi strumenti e metodologie l'Azienda può pienamente mettere a frutto il suo obiettivo di responsabilità sociale creando e mantenendo posti di lavoro di qualità, mantenendo alti livelli di eccellenza, di competitività e di riferimento per l'innovazione strategica del settore.

Con il presente Accordo le Parti convengono di dare continuità alla contrattazione aziendale di secondo livello e definiscono il Premio di Risultato il cui valore è collegato al raggiungimento di obiettivi concordati per tutti gli anni di vigenza del presente Accordo, ovvero 2023, 2024 e 2025.

Gli importi del premio, invece, sono fissati nel presente Accordo per il solo anno 2023. Nei primi mesi del 2024 le Parti si incontreranno per definire gli importi afferenti gli anni 2024 e 2025.

Le caratteristiche degli indici assunti a base per la valutazione dell'andamento aziendale sono la trasparenza di lettura e la possibilità di verificarne gli esiti.

Indici / Obiettivi

Sono stati individuati i seguenti indici / obiettivo, per ciascuna delle seguenti tipologie di Lavoratori, i quali concorrono alla complessiva determinazione del premio individualmente spettante per le seguenti percentuali:

Indici / obiettivi comuni a tutte le qualifiche:

- A)** MOL a consuntivo in ciascun anno, come definito nell'apposita voce di bilancio, comparato con il valore previsto a budget, per il 25%;
- B)** numero complessivo di non conformità rispetto alle certificazioni aziendali in essere Uni-Iso 45001, Iso 9001, Iso 29990 e Iso 14001, per il 25%;

Indici / obiettivi per comparto:

Sono previsti n. 2 indici / obiettivi per ciascun comparto -ciascuno di essi a valere per il 25% dell'ammontare complessivo del premio di risultato-, come individuati e riportati nella tabella allegata sub 1 al presente Accordo, a formarne parte integrante.

Le parti precisano che:

- gli indici / obiettivo sub A) e B) sono comuni a tutte le qualifiche;
- con riferimento agli indici di comparto:
 - in caso di cambio di qualifica, sarà considerata esclusivamente, ai presenti fini, la qualifica ricoperta per più tempo nell'anno di riferimento;
 - nel caso di cambio di gruppo e/o comparto, saranno presi a riferimento i gruppi/comparti in cui è stato svolto nel corso dell'anno il servizio in via prevalente;
- il valore lordo complessivo nominale del premio di risultato, al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi, è fissato in € 1.200,00 (milleduecento/00) lordi per l'anno 2023. Tale importo è stato così quantificato anche tenuto conto della situazione che la Società ha illustrato alle Organizzazioni sindacali durante gli incontri intervenuti. Per gli anni successivi (2024 e 2025), l'importo complessivo sarà concordato tra le Parti nei primi mesi dell'anno 2024;
- tutti gli indici / obiettivo, per gli anni 2024 e 2025 considereranno l'intero anno di riferimento (1 gennaio – 31 dicembre). Per il 2023 sarà invece considerato il periodo gennaio – novembre 2023, con il periodo gennaio – novembre 2022;
- laddove rilevi il numero di Lavoratori, sarà sempre preso a riferimento il dato riferito al 31 dicembre di ciascun anno, ad eccezione dell'anno 2023, dove sarà considerato il dato al 30 novembre.

INDICI OBIETTIVI COMUNI

A) MOL, come sopra definito.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice/obiettivo in parola ed i valori lordi correlati

rapporto percentuale	valore lordo premio
>= 0%	100%
< 0% a >= -5%	90%
< -5% a >= -7%	80%

2

< -7% a >= -10%	60%
< -10% a >= -15%	40%
< -15%	0%

Le Parti individuano nell'indice in parola il parametro al quale collegare un importo pari al 25% del valore totale lordo del Premio di Risultato.

B) numero complessivo di non conformità rispetto alle certificazioni aziendali in essere Uni-Iso 45001, Iso 9001, Iso 29990 e Iso 14001

Il presente indice / obiettivo misura il numero complessivo di non conformità rispetto alle suddette certificazioni aziendali, comparando il dato dell'anno di riferimento a quello dell'anno precedente (con l'eccezione suvvista per il 2023).

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice/obiettivo in parola ed i valori lordi correlati:

variazione numero non conformità	valore lordo premio
<= numero anno precedente*	100%
Fino a +2 rispetto all'anno precedente*	80%
>2 e fino 4 rispetto all'anno precedente*	60%
>4 e fino a 6 rispetto all'anno precedente*	10%
> 6 rispetto all'anno precedente*	0%

*per il 2023, si guarda il periodo gennaio – novembre 2023.

Le Parti individuano nell'indice/obiettivo in parola il parametro al quale collegare un importo pari al 25% del valore totale lordo del Premio di Risultato.

INDICI OBIETTIVI DI GRUPPO/COMPARTO

I comparti ed i relativi indici / obiettivi, in numero di 2 per ciascun comparto, sono individuati ed abbinati nell'allegato sub I al presente Accordo, a formarne parte integrante. Di seguito si descrivono i singoli indici / obiettivi, riportando nelle relative tabelle lo sviluppo del singolo indice/obiettivo ed i valori lordi correlati.

I) Numero ore ferie+permessi / numero Lavoratori.

Il presente indice misura il grado di smaltimento delle ferie e dei permessi all'interno di ciascun comparto singolarmente considerato, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvista per il 2023): il risultato migliora, quanto maggiore è il grado di smaltimento.

Per ore di ferie e permessi si intendono le ore di ferie e permessi retribuiti (r.o.l.) usufruiti dal lavoratore in costanza del rapporto di lavoro in un ciascun periodo di riferimento.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice/obiettivo in parola ed i valori lordi correlati

Numero ore ferie+permessi	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

II) violazione delle procedure di sicurezza / numero Lavoratori.

Il presente indice misura il numero di infrazioni delle procedure di sicurezza per le quali sia stato avviato un procedimento disciplinare, in rapporto al numero di Lavoratori in forza, sempre in riferimento al relativo comparto.

rapporto percentuale	valore lordo premio
$\leq 0\%$	100%
da $> 0\%$ a $\leq 2\%$	80%
da $> -2\%$ a $\leq 4\%$	60%
da $> 4\%$ a $\leq 6\%$	10%
$> 6\%$	0%

III) Disservizi - numero di disservizi "positivi" / numero Lavoratori comparto servizi operativi, raccolta e verde.

Il presente indice/obiettivo compara la qualità del servizio ed il rispetto delle procedure operative del comparto servizi operativi, raccolta e verde in ciascun anno di riferimento (con l'eccezione suvvista per il 2023), rispetto al numero di Lavoratori: a tale fine viene considerato il numero di disservizi c.d. positivi registrato nel periodo di riferimento.

Per disservizio positivo si intende la segnalazione di mancata raccolta effettuata dall'utenza per cause imputabili al Soggetto Gestore (operatore Contarina) e successivamente recuperata dallo stesso.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice/obiettivo in parola ed i valori lordi correlati

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\leq 0\%$	100%
da $> + 0\%$ a $\geq +10\%$	80%
da $> + 10\%$ a $\geq +15\%$	60%
da $> + 15\%$ a $\geq +20\%$	10%
$> +20\%$	0%

IV) Utenze servite

Il presente indice/obiettivo compara il numero di utenze servite a seguito di richiesta di consegna di contenitori, rispetto al numero di Lavoratori in forza nel comparto commerciali e servizio clienti – operai, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvista per il 2023).

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

V) Ore formazione erogate / numero Lavoratori.

Il presente indice/obiettivo compara il numero di ore annue di formazione di tipo tecnico e trasversale erogate (eventualmente sterilizzate da eventi straordinari), rispetto al numero di Lavoratori in forza in Azienda, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvista per il 2023), allo scopo di incentivare la sostenibilità sociale aziendale e di promuovere l'accrescimento e lo sviluppo delle competenze del personale.

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

VI) riduzione consumi di stampe e fotocopie, secondo la formula numero stampe e fotocopie totali / numero Lavoratori.

Il presente indice/obiettivo mira alla riduzione dei consumi di stampe e fotocopie, secondo la formula numero stampe e fotocopie totali dei comparti interessati / numero totale lavoratori dei comparti coinvolti, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvista per il 2023).

Ha lo scopo di incentivare la sostenibilità aziendale ed a promuovere la cultura del rispetto dell'ambiente.

Maggiore è il risparmio nell'uso di supporti cartacei, migliore è l'andamento dell'indice / obiettivo in parola.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice/obiettivo in parola ed i valori lordi correlati

Rapporto percentuale	valore lordo premio
----------------------	---------------------

$\leq 0\%$	100%
da $> 0\%$ a $\leq 10\%$	80%
da $> 10\%$ a $\leq 15\%$	60%
da $> 15\%$ a $\leq 20\%$	10%
$> 20\%$	0%

VII) Omesse timbrature / numero Lavoratori.

Il presente indice/obiettivo compara il numero delle mancate timbrature, rispetto al numero di Lavoratori in forza nel comparto di riferimento, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvisa per il 2023).

Numero utenze servite	valore lordo premio
$\leq 0\%$	100%
da $> 0\%$ a $\leq 2\%$	80%
da $> -2\%$ a $\leq 4\%$	60%
da $> 4\%$ a $\leq 6\%$	10%
$> 6\%$	0%

VIII) Numero totale Post sui canali social / numero Lavoratori.

Il presente indice/obiettivo compara il numero dei post pubblicati sui canali social della Società (Facebook, LinkedIn e Twitter), rispetto al numero di Lavoratori in forza nel comparto di riferimento, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvisa per il 2023).

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

IX) Numero totale sopralluoghi-audit / numero Lavoratori.

Il presente indice/obiettivo compara il numero di sopralluoghi-audit effettuati, rispetto al numero di Lavoratori in forza nel comparto di riferimento, comparando l'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (con l'eccezione suvvisa per il 2023).

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

X) Numero progetti Sistemi Informativi chiusi / Numero progetti Sistemi Informativi previsti nel periodo di riferimento.

Il presente indice / obiettivo è dato dal rapporto tra il numero di progetti S.I. completati in ciascun anno di riferimento (con l'eccezione suvvista per il 2023), rispetto al numero previsto a budget.

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

XI) Prestazioni (pratiche) utenti evase in conformità di esecuzione ai parametri Arera (autorità di regolazione per energia reti e ambiente): l'indicatore viene denominato 'percentuale di conformità' (vedasi allegato SUB 2).

Il presente indice/obiettivo compara la percentuale delle prestazioni eseguite in modo conforme (*percentuale di conformità*) rispetto all'anno precedente e verrà sterilizzato da eventi e/o attività straordinarie (es: ingresso nuovo Comuni) e da eventuali modifiche delle modalità dei conteggi da parte di Arera.

Si precisa che l'indicatore verrà adottato per gli anni 2024 e 2025, mentre per l'anno 2023 verrà adottato l'indicatore indicato all'allegato SUB 1.

Rapporto percentuale	valore lordo premio
$\geq 0\%$	100%
da $< 0\%$ a $\geq -10\%$	80%
da $< -10\%$ a $\geq -15\%$	60%
da $< -15\%$ a $\geq -20\%$	10%
$< -20\%$	0%

CRITERI DI MATURAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato, derivante dal raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, verrà erogato a:

- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e/o determinato, anche somministrati, ad esclusione dei dirigenti e del personale con qualifica di impiegato direttivo o quadro e a diretto riporto della direzione generale (cd. personale apicale);
- nei casi di nuova assunzione e nei casi di sospensione senza diritto alla retribuzione in corso d'anno, il premio matura per dodicesimi nel corso del periodo 1 gennaio – 31 dicembre, considerando mese intero soltanto la frazione di mese superiore ai 15 giorni, a condizione in entrambi i casi che i lavoratori abbiano svolto almeno 4 mesi consecutivi di effettivo servizio nell'anno di riferimento;
- Viene erogato unitamente alla retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio (indicativamente, quindi, nel mese di maggio) dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori in forza nel predetto mese, ad eccezione del corrente anno 2023, nel quale il premio verrà corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2023, ai Lavoratori in forza nel predetto mese;
- verrà liquidato anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, esclusivamente qualora la cessazione avvenga per raggiungimento dei requisiti pensionistici e/o per decesso, con il cedolino paga dell'ultima retribuzione, prendendo a riferimento il premio maturato nell'anno precedente e sulla base dei dati di presenza dell'anno di riferimento; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente ai mesi di servizio nell'anno, considerando mese intero soltanto la frazione di mese superiore ai 15 giorni;
- viene proporzionalmente ridotto nell'importo per i lavoratori a tempo parziale, rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato;
- non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'accordo;
- il premio individuale effettivamente spettante viene determinato sulla base delle ore utili, ossia delle ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate sommate esclusivamente alle ore di ferie godute, alle ore di permesso retribuito godute previste dai c.c.n.l. applicati, alle ore di permesso retribuito per assistenza ai sensi dell'art. 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104, alle ore di permesso retribuito per assistenza nei casi di grave infermità di cui all'art. 4, comma 1, L. 8 marzo 2000, n. 53, alle ore di permesso sindacale, (L. 20 maggio 1970, n. 300), nonché alle ore di congedo obbligatorio di maternità / paternità.

Consegue, quindi che le ore di mancata presenza per cause diverse da quelle sopra previste (ad esempio, per ritardo, malattia, infortunio, assenza ingiustificata, ecc.), non saranno computate tra le ore utili ai fini della determinazione dell'importo individuale spettante.

L'importo individuale del premio derivante dall'applicazione degli indici / obiettivi, sarà determinato dal rapporto percentuale tra le ore teoriche lavorabili per ciascun lavoratore e le ore ordinarie utili di cui sopra, secondo la seguente formula:

ore teoriche lavorabili : 100% = ore utili : X%.

dove X% rappresenta la percentuale di presenza individualmente raggiunta che, applicata all'importo totale derivante dal valore degli indici/obiettivi, determina la quota di premio effettivo individualmente spettante.

[Handwritten signature]

Le ore teoriche lavorabili complessive per ciascun lavoratore saranno determinate moltiplicando le ore teoriche lavorabili mensili, verificate di mese in mese tramite il gestionale paghe per i mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno di riferimento (per il 2023 sarà considerato il periodo gennaio – novembre 2023), computandosi a tale fine come mese intero le frazioni di mese superiori a giorni 15. Le ore teoriche lavorabili saranno altresì proporzionate nei casi di orario normale e di lavoro a tempo parziale.

Le ore utili sono esclusivamente quelle precisate al primo capoverso.

Ai fini di cui sopra, nel calcolo delle ore di assenza, i primi tre giorni di assenza per causa di malattia o infortunio in ciascun evento a partire dal terzo (compreso), saranno computati in misura doppia.

La percentuale risultante sarà arrotondata alla seconda cifra decimale superiore od inferiore a seconda che eventuali ulteriori cifre decimali siano pari/superiori od inferiori a 0,005 (ad esempio, 90,126% sarà considerato 90,13%).

In ogni caso, ai Lavoratori che abbiano conseguito una percentuale di presenza inferiore all'80%, l'importo spettante sarà ridotto di un ulteriore 50% (ad esempio, se l'importo riproporzionato in ragione della presenza fosse pari ad € 400 lordi, l'importo effettivamente spettante sarà pari ad € 200 lordi).

In tale caso, l'ulteriore importo lordo che sarebbe spettato ai predetti Lavoratori, sarà distribuito, in misura proporzionale alla percentuale di presenza individualmente raggiunta, ai Lavoratori che abbiano conseguito una percentuale di presenza pari o superiore al 98%, così come le quote di premio non distribuite in base al riproporzionamento per le ore utili.

Ai fini del computo della predetta percentuale dell'80% non si terrà conto di eventuali periodi di congedo obbligatorio di maternità/paternità (escluso quindi il congedo parentale: in tali casi ai lavoratori interessati il premio verrà corrisposto in relazione alla percentuale di presenza effettivamente conseguita secondo la formula dianzi indicata anche qualora, per effetto del periodo di congedo obbligatorio di maternità/paternità, la percentuale fosse inferiore all'80%;

- ai Lavoratori che cagionino un danno, con dolo e/o colpa, ai beni aziendali, per il quale sia stato avviato un procedimento disciplinare, il premio spettante sarà ridotto della seguente misura percentuale

Importo del danno	Percentuale di riduzione del premio
<= € 500	0%
da > € 500 a <= -€ 1.000	10%
da > € 1.00 a <= -€ 1.500	20%
da > € 1.500 a <= -€ 2.000	30%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

da > € 2.000 a <= -€ 5.000	50%
> -€ 5.000	100%



- per sua natura il PdR è complessivo ed onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione dei relativi importi;
- Il premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;
- è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 cod. civ., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- Il premio sarà in ogni caso uguale a € 0 e non sarà quindi riconosciuto per i lavoratori che siano risultati positivi anche ad un solo controllo per uso di sostanze alcoliche/psicotrope o simili.

WELFARE AZIENDALE

Le Parti intendono offrire la possibilità per i Lavoratori di sostituire in tutto ed in parte il valore del premio di risultato individualmente maturato con un corrispondente valore di welfare.

Le Parti, quindi, si incontreranno per avviare un percorso condiviso che possa portare la Società a dotarsi -a partire dal 2024- di un'apposita piattaforma per la fruizione di servizi di welfare, secondo modalità e condizioni che saranno individuate.

VERIFICA ANDAMENTO OBIETTIVI E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Al fine di consentire il monitoraggio dell'andamento del premio di Risultato, si darà luogo ad almeno un incontro, prima della fine di ciascun anno di riferimento, nel corso del quale la Società provvederà ad illustrare l'andamento degli indicatori.

Poiché il sistema retributivo incentivante tiene conto dell'attuale situazione della Società, resta altresì convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche della sopra indicata situazione, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti sui premi di tali intervenute variazioni e per attuare gli eventuali adeguamenti.

CARATTERISTICHE DEL SISTEMA RETRIBUTIVO PREMIALE QUI DEFINITO

Le parti confermano che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendali.

Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscale di favore.

In particolare, le parti si danno atto che il sistema qui concordato possiede le caratteristiche richieste al fine della possibile applicazione del più favorevole regime fiscale di cui all'art. 1, commi 182 ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208, ed al Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

In considerazione della eventuale applicazione della suddetta normativa, con riferimento agli indici / obiettivo A) e B), si stabilisce quale periodo congruo per la verifica degli incrementi, alternativamente richiesta in almeno uno degli indici / obiettivi sub A), B), l'anno di riferimento, comparato con i risultati dell'anno precedente (ad eccezione dell'anno 2023, per il quale sarà considerato il periodo gennaio - novembre 2023, comparato con l'analogo periodo dell'anno precedente).

Le Parti si danno atto che il Premio eventualmente maturato sarà corrisposto - ex art. 51, comma 3, ultimo periodo, e comma 3-bis, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, ed ex art. 6 del Decreto 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economie e delle Finanze - attraverso la corresponsione di documenti di legittimazione (c.d. 'buoni'), rispetto ai quali i valori economici di cui alle sopra riportate tabelle degli indici/obiettivo costituiscono meri parametri per la determinazione dell'esatto ammontare del loro valore.

Qualora non fosse possibile la predetta corresponsione di buoni, per tutto o per una parte del Premio maturato, sia per ragioni soggettive che oggettive, il valore economico di riferimento corrisponderà al valore lordo in denaro del Premio che sarà corrisposto dalla Società.

I predetti buoni consisteranno in uno o più documenti di legittimazione rappresentanti la cessione di beni e/o servizi che l'Azienda si riserva di individuare, il cui taglio minimo sarà pari ad € 10,00 (dieci/00), riconosciuti per multipli del taglio minimo e comunque entro il limite dell'importo lordo del Premio eventualmente spettante.

CLAUSOLE FINALI

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di riservatezza e pertanto ne viene precisata la loro non divulgabilità, anche in relazione a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di riservatezza dei dati, salva la loro comunicazione ai lavoratori interessati.

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa di riferimento del presente Accordo, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e fiscali.

Le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U., anche a nome e per conto di tutti i lavoratori si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente Accordo per tutta la validità e la durata dello stesso.

Le Parti confermano che per l'anno 2023 nulla è dovuto in relazione a quanto previsto dai c.c.n.l. applicati in tema di ERAP (Elemento retributivo aggiuntivo di produttività) -restando quindi l'importo lordo nominale del premio di risultato complessivamente fissato in € 1200-, poiché le Parti convengono che le relative previsioni contrattuali siano applicate a valere sugli anni di riferimento 2024 e 2025, quando le Parti stesse definiranno congiuntamente le modalità di riconoscimento dell'ERAP, valutando tutte le opzioni che consentano l'applicazione delle eventuali discipline fiscali e previdenziali di miglior favore.

Le Parti convengono altresì che qualora in uno degli anni di vigenza del presente Accordo il bilancio aziendale non si chiuda almeno in pareggio, le Parti stesse daranno luogo ad un incontro urgente per valutare la sostenibilità degli impegni in materia di premio di risultato in relazione alla situazione aziendale.

Le Organizzazioni Sindacali sottoporranno alle assemblee dei Lavoratori il presente verbale di Accordo.

Il presente accordo verrà depositato dalla Società -anche per conto delle Organizzazioni Sindacali e della R.S.U.- presso gli Enti competenti, ad ogni fine di legge.


VALIDITÀ E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità esclusivamente per gli anni 2023, 2024 e 2025 e scadrà pertanto il 31 dicembre 2025.

Le Parti si danno però atto che gli effetti del presente accordo si esauriranno definitivamente con la corresponsione di quanto maturato a titolo di premio di risultato per l'anno 2025.

Letto, approvato e sottoscritto.
l allegato

CONTARINA S.p.A.

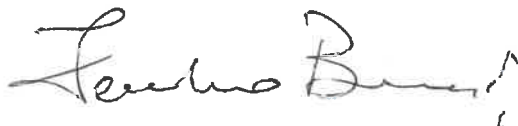


Matteo Barbieri

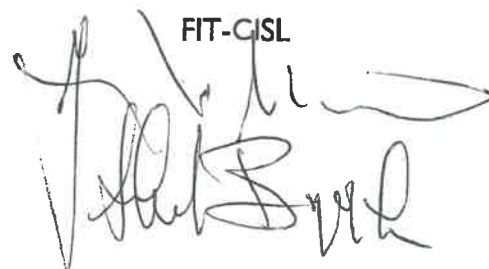
CONFINDUSTRIA VENETO EST



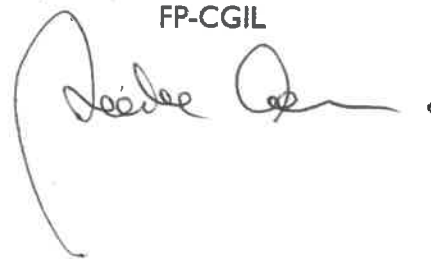
FIADEL



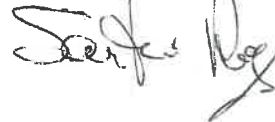
FIT-CISL



FP-CGIL



ULTRASPORTI



Allegato Sub. 2 Accordo PDR2023-2025

L'indicatore cumulativo di queste fattispecie viene denominato PERCENTUALE DI CONFORMITA' - valido per gli anni 2024 e 2025

PRESTAZIONI in esecuzione ai PARAMETRI ARERA
Art. 8 - Attivazioni
Art. 9 - Consegna attrezzature
Art. 12 - Variazioni e cessazioni
Art. 14 - Reclami scritti
Art. 15 - Richieste scritte di informazioni
Art. 34 - Riparazione attrezzature