

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE DI TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI AL CCNL
--

Il giorno **luglio 2020 alle ore 10,30** presso la sede di ASCOM Pavia

TRA

Paviasviluppo - Azienda Speciale della CCIAA di Pavia - rappresentata dal dr. Luigi Boldrin nella qualità di Direttore assistita da ASCOM Pavia nella persona del Direttore Gian Piero Guatelli

E

Fisascat CISL di Pavia, nella persona del Segretario Provinciale Stefano Galli in rappresentanza dei dipendenti di Paviasviluppo

(di seguito congiuntamente "Parti")

PREMESSO CHE

- con determinazione del Consiglio di Amministrazione N.33 del 18 ottobre 2000 e n. 41 del 14 Luglio 2000 le Aziende Speciali PAVIAFORM e PAVIAMOSTRE, successivamente unificate in Paviasviluppo hanno stabilito, facendo seguito a esplicita richiesta avanzata dal personale, di concedere l'utilizzo di buoni pasto sostitutivi di servizio di mensa aziendale;
- con determinazione del Direttore n. 15 del 4 novembre 2009 è stato istituito un premio incentivante legato alla produttività individuale, successivamente qualificato, con determinazione del Direttore n. 7 del 29 settembre 2012 quale "premio variabile di rendimento";
- con determinazione del Direttore n. 13 del 26 agosto 2010 è stato conferito l'incarico di referente del sistema qualità a un dipendente di Paviasviluppo;
- la Giunta Camerale con deliberazione n. 89 dell'8 luglio 2015 ha espresso l'assenso preventivo alla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo dell'Azienda Speciale Paviasviluppo;
- in data 22 luglio 2015 è stata sottoscritta la prima ipotesi di accordo decentrato integrativo, poi rinnovato ogni anno, una volta verificata la sussistenza delle condizioni previste dall'accordo per l'erogazione, vale a dire la presenza di un assetto organizzativo tale da garantire il controllo sulle ore di lavoro effettivo quotidianamente svolte e lo svolgimento della pausa obbligatoria e la disponibilità di adeguate risorse finanziarie come accertato a bilancio consuntivo dell'anno precedente a quello di gestione, in termini di rapporto tra ricavi propri e costi di struttura (indice di copertura) superiore o almeno pari a 1.
- si è tenuto un incontro tra le Parti finalizzato a verificare le modalità di riconoscimento degli istituti suddetti, alla luce dell'evoluzione organizzativa in atto nonché del regolamento interno del personale

dell'Azienda Speciale adottato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 72 del 16/10/2019 a seguito del quale le Parti hanno espresso il proprio consenso a stipulare un apposito accordo sindacale che serva a regolamentare l'erogazione dei seguenti trattamenti accessori:

1. buono pasto;
2. premio variabile di rendimento;
3. indennità al referente del sistema qualità di Paviaviluppo;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. BUONI PASTO

1.1 Paviaviluppo riconosce ai propri dipendenti stabilmente assunti il buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, del valore nominale equiparabile, e comunque non superiore, a quello vigente per il personale della Camera di Commercio di Pavia, attualmente pari a € 7,00;

1.2 il buono pasto non viene erogato ai dipendenti assenti per ferie, per permessi non connessi all'attività lavorativa, per lavoro in modalità smart working o in caso di qualsiasi altra tipologia di congedo o assenza dal lavoro; le parti si danno, tuttavia, reciprocamente atto che, previa valutazione della direzione ed in presenza di particolari e comprovate ragioni di servizio, potrà comunque essere riconosciuto al lavoratore il servizio sostitutivo mensa od il buono pasto.

1.3 il buono pasto non viene erogato nel caso in cui il costo del pasto sia, per qualsiasi motivo, rimborsato/sostenuto dall'azienda con altre modalità (ad esempio in caso di trasferte, missioni, partecipazioni a pranzi o eventi di rappresentanza, altre analoghe situazioni);

1.4 ai fini dell'erogazione del buono pasto l'Azienda garantisce un sistema di controllo delle presenze che permetta di rilevare la pausa pranzo (come da disposizione di servizio n. 1 del 7/05/2015, che prevede che "la pausa pranzo deve essere obbligatoriamente timbrata dal dipendente, fatta eccezione per il personale preposto alla direzione tecnica che è esonerato ai sensi dell'art. 134 del CCNL Commercio Aziende del Terziario, distribuzione e servizi").

1. PREMIO VARIABILE DI RENDIMENTO

1.1 il premio variabile di rendimento è riconosciuto annualmente a tutti i dipendenti secondo criteri di valorizzazione del merito in relazione a comportamenti individuali, che incidono positivamente su produttività, qualità, competitività, innovazione ed efficienza nell'organizzazione, valutati dal Direttore dell'Azienda secondo parametri aziendali, individuali e qualitativi differenziati per tipologia e peso percentuale in relazione al livello di responsabilità, come evidenziato nelle schede di valutazione approvate con determinazione del Direttore n. 3 del 26 marzo 2018;

1.2 il premio annuale è quantificato nel valore massimo di un terzo della retribuzione lorda mensile di

ciascun dipendente;

1.3 il costo lordo massimo previsto per l'attribuzione dei premi viene indicato annualmente in un'apposita voce del bilancio aziendale;

1.4 l'importo del premio riconosciuto ad ogni singolo dipendente sarà determinato in misura proporzionale al punteggio complessivo assegnato in sede di valutazione;

1.5 l'incentivazione non viene corrisposta ai dipendenti che nel corso dell'anno non prestino attività in Azienda o che risultino assenti a qualsiasi titolo per un periodo superiore a 180 giorni. Sono esclusi da quanto sopra ferie e/o permessi retribuiti/ROL, astensione obbligatoria per maternità, malattie o infortuni di lungo corso;

1.6 l'Azienda favorirà la partecipazione a corsi di formazione che contribuiscano ad elevare la qualificazione professionale dei dipendenti e si impegnerà ad attuare una modalità di distribuzione delle competenze ordinarie che tenga conto della necessità di coinvolgere ed impegnare tutto il personale in forza all'Azienda in misura equilibrata;

1.7 i premi di cui al presente accordo saranno liquidati a seguito dell'approvazione della relazione della performance da parte della Giunta Camerale e comunque entro il mese di luglio.

2. INDENNITA' REFERENTE SISTEMA QUALITA'

2.1 l'Azienda riconosce al referente del sistema di qualità un'indennità pari a € 1.800,00 lordi;

2.2 l'indennità verrà riconosciuta annualmente a seguito della Verifica Ispettiva da parte dell'ente di certificazione DNV GL. Il sistema di gestione per la qualità di PAVIASVILUPPO dovrà quindi risultare conforme alla norma ISO 9001:2015.

3. CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI AL CCNL

Considerata la situazione di eccezionalità dell'anno in corso a seguito dell'emergenza causata dalla pandemia da Covid-19 che ha costretto ad una drastica riduzione delle attività legate all'organizzazione di manifestazioni fieristiche e considerato altresì che la Camera ha scelto di intervenire sul piano promozionale per il 2020 ridimensionando le attività dell'Azienda Speciale con un conseguente assestamento del bilancio di previsione, per l'esercizio in corso l'attivazione degli elementi accessori di cui al punto 1 e 2 non è subordinata sotto il profilo economico al raggiungimento di un rapporto tra ricavi propri e costi di struttura (indice di copertura) superiore o almeno pari a 1.

4. DURATA

Il presente accordo ha validità di un anno a far tempo dalla data di sottoscrizione.

Letto confermato e sottoscritto per accordo e accettazione anche dai dipendenti di PAVIASVILUPPO
Azienda Speciale Camera di Commercio di Pavia.

PAVIASVILUPPO
Azienda Speciale Camera di Commercio di Pavia

Fisascat CISL Pavia

I dipendenti

Confcommercio

Adretti Laura	_____
Ascione Roberta	_____
Biffi Vanessa	_____
Iodice Martina	_____
Lazzari Barbara	_____
Marchi Cristina	_____
Paroni Hildegard	_____
Rossini Danilo	_____
Saviotti Stefania	_____